



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

RISCOS PSICOSSOCIAIS E *ENGAGEMENT* NOS MAGISTRADOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO: UMA RELAÇÃO MODERADA PELO CAPITAL PSICOLÓGICO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Bárbara António Ribeiro Fonseca

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, julho de 2017

O meu mais sincero agradecimento a todos os que contribuíram para este projeto.

Resumo

O presente estudo procura explorar a interação entre os riscos psicossociais e o *engagement* dos Magistrados do Ministério Público recorrendo, para o efeito, à análise do papel do capital psicológico enquanto moderador desta relação. Foi considerada uma amostra de 160 participantes aos quais foi pedido que respondessem a um questionário *online* composto por três subescalas da versão curta do COPSOQ (Kristensen et al., 2005), pelo instrumento *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) e ainda pelo *PsyCap Questionnaire* (Luthans et al., 2007b). De modo a testar as hipóteses colocadas, recorreu-se à aplicação de regressões lineares simples e múltiplas hierárquicas. Os resultados obtidos, tal como era esperado, demonstram o impacto negativo dos riscos psicossociais e o impacto positivo do capital psicológico no *engagement*. A hipótese de moderação colocada, no entanto, não foi suportada, não sendo possível inferir que o capital psicológico atenua o papel negativo dos riscos psicossociais no *engagement* dos trabalhadores. Estes dados demonstram a necessidade de explorar estratégias capazes de atenuar o impacto negativo dos riscos psicossociais no bem-estar dos Magistrados do MP e de aprofundar as relações estabelecidas entre as variáveis estudadas com recurso a amostras de maiores dimensões.

Palavras-chave: riscos psicossociais; *engagement*; capital psicológico; Magistrados do MP

Abstract

The present study seeks to explore the interaction between the psychosocial risks and the engagement of Public Prosecutors by using the analysis of the psychological capital as the moderator of this relationship. It was considered a sample of 160 individuals who were asked to respond to an online questionnaire composed by three subscales of the short version of COPSOQ (Kristensen et al., 2005), the Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker and Salanova, 2006) and the PsyCap Questionnaire (Luthans et al., 2007b). To test the hypotheses, we used simple and multiple hierarchical linear regressions. The results obtained, as expected, demonstrate the negative impact of psychosocial risks and the positive impact of psychological capital on the engagement. However, the hypothesis of moderation was not supported, so it is not possible to deduce that psychological capital attenuates the negative role of psychosocial risks on the workers engagement. This data demonstrates the need for strategies capable of mitigate the negative impact of psychosocial risks on the wellbeing of Public Prosecutors and to deepen the relationships established between the studied variables using larger samples.

Key words: psychosocial risks; *engagement*; psychological capital; Public Prosecutors

Índice

Introdução	1
Enquadramento Teórico	2
Riscos Psicossociais	2
Profissões Desafiantes	5
<i>Magistrados do Ministério Público</i>	<i>7</i>
Engagement.....	9
Capital Psicológico.....	10
Método	13
Procedimento de Recolha de Dados	13
Participantes	13
Instrumentos	15
Procedimento de Análise de Dados.....	16
Resultados.....	17
Discussão	23
Conclusões	24
Referências Bibliográficas	26
Anexos.....	33
Anexo A – Transcrição da Entrevista Exploratória	33
Anexo B – Guião de Entrevista Exploratória.....	47

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional da amostra

Tabela 2 – Estatísticas descritivas e correlações bivariadas das principais variáveis em estudo

Tabela 3 – Regressão linear simples referente ao impacto dos riscos psicossociais no *engagement* dos Magistrados do MP

Tabela 4 – Regressão linear simples referente ao impacto do capital psicológico, agregado e por dimensões, no *engagement* dos Magistrados do MP

Tabela 5 – Regressão múltipla hierárquica referente à moderação do capital psicológico na relação entre as exigências quantitativas e o *engagement* dos Magistrados do MP

Tabela 6 – Regressão múltipla hierárquica referente à moderação do capital psicológico na relação entre o ritmo de trabalho e o *engagement* dos Magistrados do MP

Tabela 7 – Regressão múltipla hierárquica referente à moderação do capital psicológico na relação entre as exigências cognitivas e o *engagement* dos Magistrados do MP

Introdução

O contexto ocupacional foi alvo de diversas mudanças ao longo dos anos, verificando-se atualmente que os trabalhadores estão expostos a situações de grande esforço mental, onde são exigidas maiores competências de cariz psicossocial do que de cariz físico (Costa & Santos, 2013). Neste sentido, a academia passou a debruçar a sua atenção sobre o bem-estar dos trabalhadores, atribuindo um novo relevo aos riscos psicossociais e enquadrando os mesmos nas especificidades de cada atividade profissional (Nadjer, Merecz-kot, & Wójcik, 2016).

Em Portugal os estudos sobre riscos psicossociais assumem, na sua maioria, um cariz exploratório, sendo realizados no âmbito de dissertações académicas, abrangendo áreas como saúde, educação, transportes, serviços, entre outras (Agostinho, 2015; Ângelo, 2010; Batista, 2015; Carvalhais, 2015; Lusa, 2006). A área da justiça, mais concretamente a atividade de Magistrado do Ministério Público (MP), tem ganho uma maior visibilidade e mediatização nos últimos anos, estando exposta a exigências laborais e relacionais significativas (Dias 2004; Dias, 2013; Dias, 2014), no entanto, pouca atenção tem sido dada pela comunidade científica a esta atividade profissional, motivo pelo qual esta foi estudada na presente investigação. A escassez de estudos académicos sobre os Magistrados do MP esteve na origem da realização de uma entrevista exploratória numa fase inicial, tendo sido a partir da mesma, juntamente com a literatura considerada, que se definiu riscos psicossociais a analisar, nomeadamente: exigências quantitativas; ritmo de trabalho; exigências cognitivas.

Sendo as consequências da exposição a estes riscos influenciadas por outras variáveis de cariz individual e contextual (Camelo & Argerami, 2008), tornou-se igualmente pertinente identificá-las de modo a tornar possível sugerir algumas medidas preventivas a implementar. Como, segundo diversos autores, o *engagement* no trabalho é um dos indicadores de bem-estar presente no contexto organizacional que é influenciado pelos riscos psicossociais (Bustos, Garcia, Galicia, & Hindrichs, 2015; MacDonald & Levy, 2016), no presente estudo foi explorada a relação estabelecida entre estas duas variáveis. De forma complementar foi ainda considerada a possibilidade de existirem variáveis moderadoras capazes de ajudar a explicar esta interação. O capital psicológico, segundo Luthans e colaboradores (2007a), é definido como uma característica individual de desenvolvimento psicológico positivo capaz de influenciar o bem-estar dos trabalhadores. Desta forma, foi este o construto considerado na presente investigação como moderador da relação dos riscos psicossociais com o *engagement* dos Magistrados do MP.

Assim sendo, considerando como objeto de estudo os Magistrados do MP, foi debruçada a atenção sobre a relação estabelecida entre os riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos e o seu *engagement* no trabalho, analisando o papel do capital psicológico enquanto moderador desta relação.

Num primeiro momento será apresentada uma revisão sobre o estado de arte de cada uma das variáveis consideradas, seguidamente serão explicitadas as opções metodológicas adotadas e, posteriormente serão apresentados os resultados obtidos e a discussão dos mesmos. Na fase final serão ainda expostas as principais conclusões, limitações da investigação realizada e algumas propostas para investigações ou intervenções futuras.

Enquadramento Teórico

Riscos Psicossociais

O aparecimento de grandes empresas com dimensão global, e a industrialização das sociedades deu origem a mudanças significativas no estilo de vida dos indivíduos, tendo estes começado a atribuir uma maior ênfase ao contexto organizacional, uma vez que a maior parte do seu tempo era despendida no mesmo (Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso, 2007). Porém, até há algumas décadas atrás era seguida uma abordagem mecanicista na gestão organizacional, negligenciando-se o valor dos recursos humanos e exigindo-se aos indivíduos a realização de tarefas repetitivas, automatizadas e sequenciais (Gomes et al., 2008). Nesta abordagem as capacidades intelectuais dos trabalhadores não eram exploradas, uma vez que a gestão do trabalho era responsabilidade única dos gestores, e como tal, apenas os riscos físicos associados ao trabalho eram enfatizados (Costa & Santos, 2013).

Fenómenos como a disseminação das novas tecnologias, o aumento do trabalho temporário, o envelhecimento da população ativa, a ocorrência de mudanças nas estruturas organizacionais ou o aumento da intensidade e da carga de trabalho (European agency for safety and health at work [EU-OSHA], 2010) provocaram alterações drásticas no meio laboral. Hoje, contrastando com o que se verificava no passado, é exigido um maior esforço mental aos trabalhadores, uma maior polivalência e maiores competências de cariz psicossocial do que de cariz físico (Costa & Santos, 2013). Aliando-se uma sociedade voltada para o contexto organizacional, com uma maior exigência de cariz intelectual e social por parte das organizações aos seus trabalhadores, surgiu a necessidade da academia debruçar a sua atenção sobre o bem-estar dos indivíduos no contexto de trabalho. Assim, foram emergindo disciplinas

versadas para este objetivo, como a psicologia ocupacional, onde conceitos como riscos psicossociais ganharam um novo relevo (Camelo & Argerami, 2008).

Uma das primeiras definições de riscos psicossociais, e das mais consensuais até à atualidade, é da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1986), em que estes são vistos como o resultado da interação entre as componentes organizacionais (i.e., o ambiente/contexto, conteúdo e organização do trabalho) e as componentes individuais (i.e., capacidades, necessidades e considerações pessoais) que, dependendo da forma como interagem entre si e são percebidas pelos trabalhadores, podem influenciar a sua saúde (i.e., bem-estar físico, mental e social; OMS, 1948), performance e satisfação profissional (Costa & Santos, 2013). Na década de 90 do século passado, Cox (1993), um dos autores de referência na temática do bem-estar no contexto organizacional, propôs uma leitura dos riscos psicossociais mais ampla, reconhecendo que os mesmos podem ter impacto direto na saúde dos trabalhadores ou indireto, através da experiência de stress ocupacional, stress esse que também afetaria o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com esta perspetiva, os riscos psicossociais devem ser distinguidos consoante o conteúdo (i.e., conteúdo das tarefas, ritmo e intensidade de trabalho, horário de trabalho, ambiente de trabalho e equipamentos) e o contexto (i.e., controlo percebido, cultura organizacional e funções desempenhadas, relações interpessoais no trabalho, papel desempenhado na organização, progressão na carreira, conciliação trabalho-casa) do trabalho, todos eles afetando o bem-estar dos indivíduos no meio organizacional.

A existência destes inúmeros fatores que condicionam a interação dos indivíduos com o seu contexto de trabalho, tornou pertinente uma investigação mais detalhada do desenvolvimento destas dinâmicas, de modo a ser possível amenizar os efeitos negativos dos riscos psicossociais tanto nos trabalhadores como nas organizações (Rosário, Fonseca, Nienhaus, & Costa, 2016). Assim, a análise dos riscos psicossociais, por norma, passou a ser distinguida entre: (a) análise indireta, considerando o efeito que os riscos psicossociais têm nos indivíduos através da sua experiência de stress organizacional; (b) análise direta, em que são considerados os efeitos físicos e psicológicos que os riscos psicossociais têm nos indivíduos (Leka & Jain, 2010).

No que concerne à abordagem indireta dos riscos psicossociais destacam-se dois modelos: o modelo teórico de Exigências-Controlo (Karasek, 1979), em que se assume que o stress ocupacional - denominado como “*Job Strain*” - está dependente do nível de exigência do trabalho e do controlo percebido pelo trabalhador (i.e., o poder detido pelo indivíduo para tomar decisões sobre a sua atividade profissional); e o modelo de balanço Esforço-Recompensa

(Siegrist, 1996), que defende que o stress ocupacional surge quando existe um desequilíbrio entre o esforço do trabalhador (e.g., cumprimento de todas as tarefas e regras, comprometimento com a organização) e as recompensas que a organização lhe oferece (i.e., nível monetário, reconhecimento, precariedade do posto de trabalho e estatuto social). Os estudos realizados com base nestes modelos, embora partindo de perspetivas diferentes, chegaram à conclusão comum de que o bem-estar dos indivíduos é negativamente influenciado pelo stress ocupacional. A título de exemplo, o estudo de Doorn, Ruysseveldt, Dam, Mistiaen e Nikolova (2016), recorrendo ao modelo de Exigências-Controllo, demonstrou que os trabalhadores que experienciam stress ocupacional acabam por ver o seu bem-estar e a sua saúde mental deteriorados. Por sua vez, os estudos de Siegrist et al., 2004 e de Wang et al., 2012, tendo por base o modelo de Esforço-Recompensa, concluíram que existem piores níveis de bem-estar geral por parte dos trabalhadores quando estes estão expostos a condições de grande esforço e baixas recompensas assim como potenciais melhorias no bem-estar quando se verificam condições de reciprocidade entre o esforço e as recompensas.

Mais tarde, e “bebendo” de vários modelos, inclusive dos já apresentados, surgiu a abordagem dos riscos psicossociais defendida por Kristensen, Hannerz, Hogh e Borg (2005), que deu origem ao instrumento *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ). Devido à sua natureza sistémica e multifacetada, esta acaba por se diferenciar das restantes abordagens indiretas, pois considera os pontos fortes dos vários modelos teóricos já existentes e dos instrumentos de recolha de dados mais utilizados no âmbito da psicologia ocupacional (Kristensen et al., 2005). Esta abordagem dos riscos, não estando dependente de nenhum modelo teórico em particular, abrange, no entanto, os níveis de riscos psicossociais mais relevantes nos vários modelos teóricos existentes, nomeadamente: exigências laborais; organização do trabalho e conteúdo; relações interpessoais e liderança; interface trabalho-indivíduo; valores do local de trabalho; personalidade; saúde e bem-estar; comportamentos ofensivos (Kristensen et al., 2005). Numa revisão sistemática de literatura realizada por Fernandes e Pereira (2016), em que foram considerados os artigos publicados entre 2004 e 2012 que utilizavam como instrumento de análise o COPSOQ, foi possível concluir que este instrumento já se encontra em uso em diversos países (i.e., Dinamarca, Suécia, Holanda, entre outros) e que o recurso a um instrumento multifacetado e com valores de referência internacionais revelou ser uma mais valia para o desenho de intervenções no contexto organizacional.

Através da análise de indicadores de bem-estar (e.g., *engagement*, *burnout*, presença de transtorno psicológico, etc.; Macdonald & Levy, 2016; Silva & Gomes, 2009) ou de índices de

saúde (e.g., absentismo, presentismo, baixa médica, satisfação no trabalho; Choi, Lee, & Park, 2015; Gomes, 2015; Janssens et al., 2016), foi igualmente possível perceber que, independentemente do modelo seguido e dos instrumentos utilizados, os riscos psicossociais assumem um papel importante no bem-estar dos trabalhadores, sendo crucial explorar a extensão dos seus efeitos tanto nos trabalhadores como nas organizações, de modo a definir possíveis medidas preventivas a implementar (Leka & Jain 2010).

Profissões Desafiantes

Segundo Nadjer, Merecz-kot e Wójcik (2016), o estudo dos riscos psicossociais deve ser enquadrado nas especificidades de cada atividade profissional ou até mesmo do cargo desempenhado, estando a sua prevalência no contexto organizacional dependente de inúmeros fatores, de entre os quais o tipo de funções realizadas, a área de atuação e o tipo de relações de trabalho estabelecidas, podendo um risco estar presente numa determinada atividade profissional e o mesmo não se verificar noutras (Costa & Santos, 2013). Neste sentido, apesar de existirem atividades profissionais cujo o impacto dos riscos psicossociais nos indivíduos e nas organizações é maior, ou pelo menos, mais visível, não se pode afirmar, sem uma análise aprofundada, que existem atividades profissionais sem qualquer risco psicossocial associado (Pinho, 2015).

No núcleo de estudos existentes sobre riscos psicossociais no trabalho, o objetivo passa, na sua maioria, por perceber quais os riscos mais prevalentes dentro de uma determinada atividade profissional e quais as suas consequências (Ceballos-Vásquez et al., 2015; Costa & Santos, 2013; Ribeiro, Gomes, & Silva, 2010). No entanto, apenas um número restrito de áreas de atuação profissional têm sido abrangidas (Costa & Santos, 2013), nomeadamente a área da saúde (i.e., médicos e enfermeiros; Gomes, 2014; Nadjer et al., 2016; Ribeiro, 2012), educação (i.e., professores e auxiliares; Gomes et al., 2010; Silva & Marques, 2012; Sousa, 2015), e, menos frequentemente, áreas como serviços, indústria e telecomunicações (i.e., bombeiros, seguranças ou operadores de *call centre*; Agostinho, 2015; Ângelo, 2010; Carvalhais, 2015; Lusa, 2006).

Em Portugal os estudos sobre riscos psicossociais assumem, na sua maioria, um cariz exploratório, sendo realizados no âmbito de dissertações académicas. Em alguns destes estudos é também comprovada a existência de uma relação entre a perceção dos riscos psicossociais por parte dos trabalhadores e variáveis sociodemográficas (e.g., sexo, idade, estado civil e

habilitações; Gonçalves, 2015) e socioprofissionais (e.g., vínculo contratual e a antiguidade na empresa; Branco, 2015).

Ao nível dos estudos portugueses destinados a áreas de atuação profissional específicas, os estudos existentes na área da saúde, direcionados maioritariamente para a atividade profissional de médicos e enfermeiros (Batista, 2015; Ribeiro, 2012; Ribeiro et al., 2010; Silva & Gomes, 2009), referem que os riscos psicossociais mais prevalentes dizem respeito às exigências emocionais derivadas do contacto com os pacientes (Batista, 2015; Ribeiro, 2012; Ribeiro et al., 2010; Silva & Gomes, 2009); às exigências quantitativas, tais como o elevado número de tarefas para realizar (Batista, 2015), à precariedade do vínculo contratual (sobretudo quando associada à atividade de enfermeiro; Ribeiro, 2012) e à ambiguidade de papéis (i.e. pouca diferenciação das suas tarefas em relação às tarefas dos auxiliares; Batista, 2015). Noutras áreas como a dos transportes (Agostinho, 2015), as exigências emocionais, as exigências para esconder emoções, o ritmo de trabalho, o conflito de papéis laborais e o conflito família-trabalho foram indicados como os riscos psicossociais mais prevalentes. Já na área da segurança (Gonçalves, 2015), as exigências cognitivas e a insegurança laboral assumem uma maior relevância.

Existem também estudos realizados em áreas como administrativa, tráfego ou aviação, que encontram associações significativas entre a exposição a determinados riscos psicossociais e algumas vertentes da atividade profissional, tais como a capacidade para o trabalho (Cardoso, 2012) ou o surgimento de lesões músculo-esqueléticas (Coelho, Tavares, Lourenço, & Lima, 2015).

As áreas profissionais referidas são alvo de maior atenção devido ao seu objeto de trabalho serem os próprios indivíduos e, a par deste aspeto, estarem expostas a maiores exigências de cariz relacional/social, o que faz com que os riscos psicossociais associados às mesmas sejam mais evidentes (Costa & Santos, 2013; Ribeiro et al., 2010). Outro fator relevante é o facto destas atividades profissionais serem reconhecidas pela população como detentoras de grande responsabilidade (i.e., ao médico e ao enfermeiro é associado o dever de zelar pela vida dos seus pacientes; ao polícia e ao segurança o dever de manter os cidadãos livres de perigo; ao professor o dever de assegurar a educação dos seus alunos) potenciando o foco dos investigadores nestas áreas em detrimento de outras (Ceballos-Vásquez et al., 2015; Sousa, 2015). Não obstante, existem outras áreas profissionais onde estão presentes tanto a vertente relacional/social, como o desempenho de funções de responsabilidade elevada junto da sociedade, sendo a área da justiça um desses exemplos.

Magistrados do Ministério Público

Segundo Dias (2013), nos últimos anos, particularmente a partir do século XXI, a área da justiça tem ganho uma maior visibilidade e mediatização, o que provocou mudanças nas suas diversas atividades profissionais (i.e., Advogados, Juízes, Magistrados do MP), nomeadamente, ao nível da gestão das expectativas e do aumento das exigências por parte do público em geral.

Apesar do mediatismo que envolve a área da justiça, e em particular a atividade de Magistrado do MP, mais comumente conhecidos como procuradores, são ainda escassos os estudos científicos existentes sobre esta atividade profissional (Dias, 2004), sabendo-se muito pouco sobre as exigências a que estes profissionais estão efetivamente expostos. A Magistratura do MP é constituída por cinco agentes inseridos numa estrutura vertical organizada hierarquicamente da seguinte forma: Procurador-Geral da República (chefe máximo dos demais Magistrados), Vice-Procurador-Geral da República; Procuradores-Gerais Adjuntos; Procuradores da República e Procuradores-adjuntos (Lei n.º 62/2013 de 26 de agosto, 2013).

Para além das funções formais atribuídas (i.e., defesa do Estado, da legalidade e dos interesses determinados por lei; direção da investigação criminal e execução da ação penal; promoção e coordenação de ações de prevenção criminal; controlo da constitucionalidade das leis e regulamentos; fiscalização da Polícia Judiciária; promoção dos direitos sociais), muitas vezes, é ainda da sua responsabilidade atuar como facilitadores dos cidadãos no acesso à justiça (Dias, 2013). Embora não se encontre refletida nas estatísticas judiciais, a proximidade com os cidadãos, prevista no leque de competências dos Magistrados do MP, toma uma particular relevância no exercício das suas funções (Anleu & Mack, 2005). Em termos oficiais pouco se sabe acerca desta componente relacional que está envolvida no exercício da atividade de Magistrado do MP, contudo estes profissionais são responsáveis pelo desenvolvimento de atendimento ao público de forma periódica, prestando atendimento jurídico e administrativo aos cidadãos que os procuram (Dias, 2014).

De acordo com o Quadro Estatístico de Magistrados (Conselho Superior do Ministério Público, 2016), desde 2004 até finais de 2016, registou-se um aumento de apenas 65 Magistrados do MP, concluindo-se no mesmo documento, que este número tem demonstrado ser insuficiente para responder de forma célere e adequada às necessidades sentidas nos últimos anos. Apesar de ter sido procurado proceder a um aumento de recursos, o MP não conseguiu acompanhar o aumento da procura e das necessidades sentidas pelos Magistrados do MP, o que provocou o aumento da carga processual destes profissionais e, consequentemente, o aumento

da complexidade das suas funções (Dias, 2004; Dias, 2014; Dias & Almeida, 2010). Para além deste aspeto, a situação é agravada pelo facto dos Magistrados do MP, segundo Dias (2014), atuarem como interface entre os diferentes atores judiciais, tanto públicos como privados, o que faz com que estes estejam envolvidos num maior número de tarefas do que seria esperado para as suas funções. Assim, e apesar de não serem explicitamente referidos pelo autor, as conclusões dos seus estudos (Dias, 2004; Dias, 2014) parecem indicar que determinados riscos psicossociais, tais como as exigências laborais (i.e., exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências cognitivas, exigências emocionais, exigências para esconder emoções; Kristensen et al., 2005), possuem uma elevada expressividade nesta atividade profissional.

Um dos poucos estudos exploratórios realizados na área da justiça, que procura avaliar os riscos psicossociais existentes no pessoal da justiça de Valência (i.e., corretores, gestores e auxiliares sociais de tribunais de primeira instância) de modo a identificar a prevalência dos mesmos, pertence a Gil-Monte, Lopez-Vilchez, Llorca-Rubio e Piernas (2016). Neste estudo os autores concluíram que os riscos mais prevalentes na amostra selecionada eram a carga de trabalho (em termos de quantidade de tarefas atribuídas e horas trabalhadas), a falta de autonomia e a falta de recursos para realizar o seu trabalho. Uma outra conclusão relevante desta investigação foi o facto de, apesar da amostra ser constituída por trabalhadores que exerciam outras atividades profissionais que não a de Magistrado, ter sido reforçada pelos autores a pertinência de estudar o impacto dos riscos psicossociais nestas profissões, uma vez que os resultados indicavam que os riscos psicossociais podem ter um papel de destaque noutras atividades profissionais inseridas na área da justiça.

A escassez de estudos académicos sobre a atividade profissional de Magistrado do MP esteve na origem da realização de uma entrevista exploratória na fase inicial da presente investigação em que, para o efeito, se recorreu a uma testemunha privilegiada – Procuradora Adjunta do MP. Segundo Quivy e Copenhoudt (2005), o recurso a leituras e a entrevistas exploratórias permite, de forma complementar, definir a problemática de investigação devidamente contextualizada, tornando possível que o investigador compreenda determinados aspetos do fenómeno estudado que não seriam considerados espontaneamente. Das informações obtidas na entrevista realizada (confrontar transcrição em Anexo A) destacaram-se alguns riscos psicossociais, nomeadamente: a elevada carga horária e processual; a necessidade de trabalhar rapidamente; as exigências cognitivas associadas à análise de cada caso e à escuta de depoimentos; e a dificuldade em gerir a relação trabalho-família.

Em busca dos riscos psicossociais com maior prevalência e com eventuais repercussões no bem-estar dos Magistrados do MP, e depois de considerar a literatura consultada, nomeadamente as pistas deixadas por Dias (2014), o estudo exploratório espanhol realizado por Gil-Monte e colaboradores (2016) e a entrevista exploratória realizada, na presente investigação as exigências quantitativas, ritmo de trabalho e as exigências cognitivas, foram considerados os riscos mais presentes na população em estudo (i.e., Magistrados do MP).

Engagement

Um dos indicadores de bem-estar psicológico a que se pode recorrer para avaliar o impacto dos riscos psicossociais nos trabalhadores é o *engagement*¹ no trabalho. Este construto, inicialmente estudado por Kahn (1990), foi ganhando relevância à medida que as investigações realizadas iam comprovando a existência de uma ligação expressiva entre este e a performance dos trabalhadores e das organizações a nível global, nomeadamente, diminuindo a intenção de *turnover* e aumentando o esforço voluntário (Megha, 2016). Segundo Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), o *engagement* no trabalho pode ser definido como um estado mental positivo de concretização com o trabalho que se caracteriza pela presença de três dimensões nos indivíduos que o experienciam: vigor (i.e., níveis altos de energia e resiliência no trabalho), dedicação (i.e., significado, entusiasmo, inspiração e orgulho no trabalho) e absorção (i.e., concentração total no trabalho, perdendo noção do tempo despendido).

Vários estudos sobre o *engagement* têm demonstrado que este construto está relacionado com outras variáveis importantes no contexto organizacional, tais como o capital psicológico (Adil & Kamal, 2016; Bonner, 2016; Cavalcante, Siqueira, & Kuniyoshi, 2014; Simons & Buitendach, 2013), comprometimento organizacional (Chambel, Castanheira, & Sobral, 2014) e satisfação no trabalho (MacDonald & Levy, 2016) estabelecendo uma relação positiva com todos eles. Esta ideia foi reforçada pelos estudos de Bakker e Demerouti (2008), em que se verificou que o *engagement* é antecedido pelos recursos organizacionais (i.e., suporte dos colegas, *feedback* dos superiores, autonomia) e pelos recursos pessoais dos trabalhadores (i.e., otimismo, autoeficácia, autoestima, resiliência). Estes autores realçaram a importância de estudar mais aprofundadamente e objetivamente as relações de causalidade associadas ao *engagement* no trabalho (i.e., os seus preditores, consequências e medidas preventivas),

¹ O conceito de *engagement*, a exemplo de outros termos, por não possuir uma tradução portuguesa consensual, optou-se por manter a designação original. A tradução portuguesa que, provavelmente, mais se aproximaria da sua definição original seria “compromisso laboral”. No entanto, a adoção desta tradução iria tornar-se redutora dos componentes que o caracterizam de acordo com os seus autores.

salientado que o bem-estar dos trabalhadores e das organizações sairá beneficiado pela realização destes mesmos estudos.

No que se refere aos preditores do *engagement*, tanto Bustos, Garcia, Galicia e Hindrichs (2015) como MacDonald e Levy (2016), adotando uma posição mais interventiva, concluíram que os riscos psicossociais atuam como seus antecedentes, sendo ainda referido por MacDonald e Levy (2016) que quando estes riscos são eficazmente geridos, podem promover o *engagement* dos trabalhadores e tornar possível o desenvolvimento de medidas preventivas capazes de melhorar o ambiente organizacional.

Segundo Camelo e Argerami (2008), as consequências da exposição aos riscos psicossociais são influenciadas por variáveis de cariz individual e contextual, tornando-se igualmente fundamental perceber quais são essas variáveis de modo a tornar possível sugerir algumas medidas preventivas a implementar. Assim como o *engagement* é um dos indicadores de bem-estar presentes no contexto organizacional que é influenciado pelos riscos psicossociais (Bustos, Garcia, Galicia, & Hindrichs, 2015; MacDonald & Levy, 2016), torna-se pertinente o estudo da relação estabelecida entre estas duas variáveis. Surgindo assim a primeira hipótese:

H1: Os riscos psicossociais a que os Magistrados do MP estão expostos relacionam-se negativamente como o seu *engagement* no trabalho.

H1a: As exigências quantitativas a que os Magistrados do MP estão expostos relacionam-se negativamente como seu *engagement* no trabalho.

H1b: O ritmo de trabalho associado à atividade de Magistrado do MP relaciona-se negativamente como seu *engagement* no trabalho.

H1c: As exigências cognitivas a que os Magistrados do MP estão expostos relacionam-se negativamente como seu *engagement* no trabalho.

Capital Psicológico

Para além das variáveis referidas anteriormente, o capital psicológico também assume grande importância no contexto organizacional, uma vez que este é reconhecido na literatura como tendo um papel ativo no bem-estar dos trabalhadores (Culbertson, Fullagar, & Mills, 2010; Youssef & Luthans, 2015; Singh, 2015; Tripathi, 2011) e na sua satisfação no trabalho (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2013; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007a). Conceptualmente, o capital psicológico é definido como um estado de desenvolvimento psicológico positivo individual (Luthans et al., 2007a) e insere-se no movimento de

Comportamentos Organizacionais Positivos (POB) criado em 2002 por Fred Luthans. Este conceito assumiu uma maior importância no estudo das organizações após ser sentida a necessidade de considerar não só cada um dos quatro construtos que caracterizam o movimento POB separadamente – resiliência (i.e., ter a capacidade de superar obstáculos e recuperar dos mesmos), autoeficácia (i.e., possuir confiança suficiente para realizar o esforço necessário para ser bem-sucedido em tarefas complicadas), otimismo (i.e., conseguir estabelecer relações de causalidade positivas), esperança (i.e., ser perseverante na persecução dos seus objetivos) – como as suas interações (Luthans & Yussef, 2007).

Sabendo-se que as características individuais têm um papel importante nas dinâmicas criadas (Eurofound & EU-OSHA, 2014), e considerando o capital psicológico como uma dessas características, estudar a magnitude dos seus efeitos torna-se um relevante contributo para a compreensão e intervenção no contexto organizacional.

A relação que o capital psicológico estabelece com o *engagement* no trabalho foi alvo de atenção por diversos autores, verificando-se em várias investigações o papel do capital psicológico enquanto antecedente do *engagement* (Adil & Kamal, 2016; Bonner, 2016; Bustos et al., 2015; Cavalcante et al., 2014; Simons & Buitendach, 2013). No estudo realizado por Bonner (2016), em que se procurava perceber a relação estabelecida entre estas duas variáveis, os autores concluíram que o capital psicológico agregado, assim como cada uma das suas dimensões, atuavam como preditores do *engagement* no contexto de trabalho, exercendo uma influência positiva sobre o mesmo. Em contrapartida, num outro estudo desenvolvido por Waal e Pienaar (2013) acerca das relações de causalidade estabelecidas entre estas duas variáveis, os autores concluíram que, ao contrário do esperado, o capital psicológico não atuava como preditor do *engagement* no trabalho. Os resultados contraditórios encontrados revelam a necessidade de uma maior investigação sobre a relação estabelecida entre estas duas variáveis.

No caso concreto dos Magistrados do MP a análise aprofundada do impacto das características individuais, nomeadamente do capital psicológico, no *engagement* destes trabalhadores parece-nos ser um contributo importante para o conhecimento desta atividade profissional, motivo pelo qual foi colocada a seguinte hipótese:

H2: O capital psicológico dos Magistrados do MP relaciona-se positivamente com o seu *engagement* no trabalho.

H2a: A autoeficácia dos Magistrados do MP relaciona-se positivamente com o seu *engagement* no trabalho.

H2b: A esperança dos Magistrados do MP relaciona-se positivamente como seu *engagement* no trabalho.

H2c: A resiliência dos Magistrados do MP relaciona-se positivamente como seu *engagement* no trabalho.

H2d: O otimismo dos Magistrados do MP relaciona-se positivamente como seu *engagement* no trabalho.

De forma complementar, como ainda pouco se sabe acerca de como é estabelecida a relação entre os riscos psicossociais e o *engagement*, foi considerada a possibilidade de existirem variáveis moderadoras capazes de ajudar a explicar esta interação. Como o capital psicológico é definido como uma característica individual de desenvolvimento psicológico positivo capaz de influenciar o bem-estar dos trabalhadores (Luthans e colaboradores, 2007a), nesta investigação este construto foi considerado como moderador da relação dos riscos psicossociais com o *engagement* dos Magistrados do MP. Ao ser considerado que se estabelece uma relação de moderação, o capital psicológico apenas será capaz de interferir na força ou direção da relação que se encontra a moderar (Cox, Griffiths, & Rial-Gonzalez, 2000).

Não obstante, o estudo desta moderação na atividade de Magistrado de MP torna-se igualmente pertinente pelo facto de possibilitar o aumento do conhecimento acerca das relações de causalidade estabelecidas neste contexto ocupacional, permitindo enriquecer os dados fornecidos ao Sindicato de Magistrados do MP (SMMP), parceiros na presente investigação. Desta forma, ao serem obtidos dados mais completos, estes serão mais suscetíveis de indicar pistas para futuras intervenções no contexto desta atividade profissional. Assim sendo, foi formulada a última hipótese deste estudo:

H3: O capital psicológico dos Magistrados do MP modera a relação entre os riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos e o seu *engagement*, atuando como atenuante dos efeitos negativos que estes riscos provocam no *engagement* no trabalho.

H3a: O capital psicológico atua como atenuante dos efeitos negativos que as exigências quantitativas provocam no *engagement* dos Magistrados do MP.

H3b: O capital psicológico atua como atenuante dos efeitos negativos que o ritmo de trabalho, provoca no *engagement* dos Magistrados do MP.

H3c: O capital psicológico atua como atenuante dos efeitos negativos que as exigências cognitivas provocam no *engagement* dos Magistrados do MP.

Método

Procedimento de Recolha de Dados

A entrevista exploratória realizada na fase de exploração da temática estudada (Quivy & Campenhoudt, 2005) teve por base um guião de entrevista semiestruturado que foi elaborado especificamente para o efeito, construído a partir da versão portuguesa do COPSOQ II (confrontar guião de entrevista em Anexo B). Apesar de ser referido por Quivy e Campenhoudt (2005) que este tipo de entrevista deve recorrer a métodos de recolha de dados pouco formais, no presente estudo optou-se pela utilização deste instrumento, de modo a que fosse possível guiar o entrevistado no caminho pretendido e recolher o máximo de informação possível sobre o fenómeno a estudar.

No que concerne a recolha de dados quantitativos, foi estabelecido contacto via correio eletrónico com o SMMP. Na sequência do interesse demonstrado em colaborar com o presente estudo, foi realizada uma reunião presencial com um dos membros do sindicato onde foram explicados os objetivos de estudo e os conteúdos que poderiam ser abordados no questionário que seria aplicado, sendo procurado construir o mesmo de acordo com as necessidades do SMMP. Após ser obtida a aprovação deste questionário por parte da direção, o *link* do mesmo foi enviado por um membro para todos os Magistrados associados ao SMMP e o seu preenchimento foi promovido na *Newsletter* interna.

Os dados foram recolhidos através da plataforma *google forms*, sendo assegurado na página de rosto do questionário que todos os participantes concordavam com os termos do estudo, percebiam a finalidade da recolha de dados e concordavam com os termos de confidencialidade. O *link* de acesso ao questionário esteve disponível entre 15 de março e 5 de abril de 2017. O questionário não continha nenhum elemento que permitisse a identificação dos Magistrados do MP considerados na amostra, salvaguardando-se assim a sua confidencialidade.

Participantes

No presente estudo procedeu-se à constituição de uma amostra por conveniência. Tal como é possível verificar a partir da análise da Tabela 1, foram recolhidos os seguintes dados sociodemográficos e socioprofissionais sobre os participantes do estudo: sexo; idade; estado civil; habilitações literárias; antiguidade na função; grau hierárquico ocupado; distribuição por distrito judicial; principal área de atuação.

Tabela 1

Caraterização Sociodemográfica e Socioprofissional da amostra

		n	%	M	DP
Idade				46,6	9,3
Sexo	Masculino	70	43,8		
	Feminino	90	56,3		
Estado Civil	Solteiro/a	23	14,4		
	Casado/a	91	56,9		
	Divorciado/a	29	18,1		
	Viúvo/a	4	2,5		
	União de facto	13	8,1		
Habilitações Literárias	Licenciatura	141	88,1		
	Mestrado	17	10,6		
	Superior ao mestrado	2	1,3		
Grau Hierárquico	Procurador(a) Adjunto/a	94	58,8		
	Procurador(a) da República	55	34,4		
	Procurador(a) Geral Adjunto/a	11	6,9		
Antiguidade na função	1 a 5 anos	7	4,4		
	6 a 10 anos	38	23,8		
	11 a 15 anos	26	16,3		
	16 a 20 anos	21	13,1		
	Mais de 20 anos	68	42,5		
Distribuição por Distrito judicial	Coimbra	26	16,3		
	Évora	23	14,4		
	Lisboa	62	38,8		
	Porto	47	29,4		
Principal área de atuação	Administrativa	6	3,8		
	Cível	14	8,8		
	Execução de penas	1	0,6		
	Família e menores	11	6,9		
	Tributária	3	1,9		
	Laboral	5	3,1		
	Penal	120	75		

A amostra é constituída por 160 Magistrados do MP, 90 (56,3%) do sexo feminino e 70 (43,8%) do sexo masculino, com uma média etária de 46 anos (DP=9,33), sendo a idade mínima 31 anos e a idade máxima de 67 anos. A distribuição por género da amostra vai de encontro aos dados recolhidos no final do ano de 2016 e apresentados no Quadro Estatístico de Magistrados (Conselho Superior do Ministério Público, 2016), em que é referido que 60% da população de Magistrados do MP de Portugal é do sexo feminino.

Relativamente ao estado civil, a maioria dos participantes são casados (56,9%). A licenciatura surge como a moda em termos das habilitações literárias dos participantes. Ao nível do grau hierárquico ocupado, 94 (58,8%) dos participantes desempenham funções enquanto

Procuradores Adjuntos do MP, 55 (34,4%) enquanto Procuradores da República e 11(6,9%) enquanto Procuradores Gerais Adjuntos.

No que respeita as áreas de atuação, a área penal é aquela que a maioria dos Magistrados do MP incluídos na amostra (n=120, 75%) refere como sendo principal no desempenho da sua atividade, no entanto, todas as outras áreas de atuação foram referidas por algum dos participantes (confrontar Tabela 1).

Instrumentos

Tendo em consideração as hipóteses formuladas, foram utilizados quatro instrumentos de recolha de dados.

Para recolher alguma informação acerca das características sociodemográficas e socioprofissionais dos participantes foi aplicado um questionário construído propositadamente para o presente estudo.

No que concerne aos riscos psicossociais recorreu-se à aplicação das subescalas “exigências quantitativas”, “ritmo de trabalho” e “exigências cognitivas” inseridas na versão curta do COPSOQ (Kristensen et al., 2005), traduzido e adaptado para português por Silva, Cotrim, Amaral e Bem-Haja (2011). Este instrumento recorre a uma escala de Likert que vai de 1 a 7, em que o 1 corresponde a “Nunca” e o 7 a “Sempre”. A subescala “exigências quantitativas” é constituída por dois itens (e.g. “A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?”; $\alpha=.82$), já a subescala “ritmo de trabalho” apresenta apenas uma questão (i.e., “Precisa trabalhar muito rapidamente?”). Por fim a subescala “exigências cognitivas” contempla dois itens (e.g. “O seu trabalho exige a sua atenção constante?”; $\alpha=.54^2$).

Para analisar o *engagement* no trabalho recorreu-se à escala *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) já anteriormente traduzida, adaptada e testada no contexto português (Lopes & Chambel, 2014; Moura, Orgambídez-Ramos, & Gonçalves, 2014; Santos, Chambel, & Castanheira, 2015). Este instrumento recorre a uma escala de Likert que vai de 1 a 7, em que o 1 corresponde a “Nunca” e o 7 a “Todos os dias” ($\alpha=.93$). Dos nove itens desta escala, três estão relacionados com a dimensão vigor (e.g. “No meu trabalho, sinto-me cheio de vigor e energia”), três com a dimensão dedicação (e.g. “Sinto-me entusiasmado com o meu trabalho”) e por fim três com a dimensão absorção (e.g. “Esqueço-me “do resto” quando

² Apesar do valor de *alpha* estar abaixo de 0.6, valor muitas vezes convencionado para a aceitação da fiabilidade de uma escala (Cronbach, 1951; Nunnally & Bernstein, 1994), outros autores (Cronbach & Shavelson, 2004; Panayides, 2013) referem que este coeficiente não traduz necessariamente a consistência interna das escalas que avalia, podendo uma escala com um valor de *alpha* considerado baixo possuir uma elevada fiabilidade e vice-versa. Por essa razão, foi considerada pertinente a utilização da escala de Exigências quantitativas referida no texto.

estou a trabalhar”). Tal como nos estudos de Adil e Kamal (2016), Bakker e Demerouti (2008), Bustos e colaboradores (2015) e Waal e Pienaar (2013), a variável *engagement* foi analisada como um construto único, reconhecendo-se a singularidade associada a cada dimensão, mas utilizando-as de forma agregada.

Relativamente ao capital psicológico, recorreu-se ao *PsyCap Questionnaire* (Luthans et al., 2007b), traduzido por Rego, Sousa, Marques e Cunha (2012) e testado em contexto português por Viseu et al. (2012). Este instrumento, na sua versão de 12 itens, recorre a uma escala de Likert que vai de 1 a 7, em que o 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e o 7 a “Concordo Totalmente” ($\alpha=.92$). Os três primeiros itens da escala referem-se à dimensão autoeficácia (e.g. “Sinto-me confiante para apresentar informação a um grupo de colegas”; $\alpha=.90$), os quatro itens seguintes à dimensão esperança (e.g. “Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida no trabalho”; $\alpha=.84$), os outros três itens à dimensão resiliência (e.g. “Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho”; $\alpha=.82$) e os últimos dois à dimensão otimismo (e.g. “No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas”; $\alpha=.77$).

Procedimento de análise de dados

No que concerne os questionários aplicados, foi criada uma base de dados no programa informático IBM SPSS 24 (*Statistical Package for the Social Sciences*) para introdução e análise dos dados obtidos. O tratamento dos dados teve início com uma análise descritiva das variáveis sociodemográficas e socioprofissionais, passando-se depois à elaboração dos testes estatísticos necessários para verificar as hipóteses colocadas.

Sendo reconhecido na literatura o papel ativo que as características sociodemográficas e socioprofissionais desempenham na forma como os indivíduos percecionam e respondem às contingências da sua atividade profissional (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, & Tekin, 2013; Costa & Santos, 2013; Leka & Jain, 2010), foram controladas as seguintes variáveis: sexo, em que 0 = “Homem” e 1 = “Mulher”; idade (em anos); habilitações literárias, em que 1= licenciatura, 2= mestrado e 3= superior a mestrado; antiguidade na função (em anos), em que 1= 1 a 5 anos, 2= 6 a 10 anos, 3= 11 a 15 anos, 4= 16 a 20 anos e 5= mais de 20 anos; grau hierárquico, em que 1= Procurador Adjunto, 2= Procurador da República e 3= Procurador Geral Adjunto.

Para a análise dos dados obtidos foram considerados os seguintes níveis de significância: $p \geq 0.05$ - não significativo; $p < 0.05$ - significativo; $p < 0.01$ - muito significativo.

Resultados

De modo a examinar a força das relações existentes entre as variáveis utilizadas no presente estudo – variáveis controlo (i.e., sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade e grau hierárquico), riscos psicossociais (i.e., exigências quantitativas, ritmo de trabalho e exigências cognitivas), *engagement* e capital psicológico (agregado e por dimensões) – realizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*, sendo possível observar na Tabela 2 todas as correlações obtidas, assim como as estatísticas descritivas destas variáveis. De acordo com esta tabela, verifica-se que as exigências cognitivas são os riscos psicossociais com valores médios mais elevados nesta atividade profissional ($M = 6.13$), sendo de referir que quanto mais elevado o valor, maior é a exposição destes profissionais a um determinado risco psicossocial. No que concerne o *engagement* e o capital psicológico, ambas as variáveis possuem valores médios próximos de cinco.

Ao nível dos riscos psicossociais, verifica-se que tanto as exigências quantitativas ($r = -.24$, $p = 0.00$) como o ritmo de trabalho ($r = -.21$, $p = 0.01$) se relacionam negativamente com o *engagement*, não se verificando o mesmo ao nível das exigências cognitivas ($r = .07$, n.s.). Quando considerada a relação dos riscos psicossociais com o capital psicológico, agregado e por dimensões, verifica-se que as exigências quantitativas se relacionam negativamente com o capital psicológico agregado, ($r = -.32$, $p = 0.00$) e com as dimensões esperança ($r = -.25$, $p = 0.00$), resiliência ($r = -.28$, $p = 0.00$) e otimismo ($r = -.40$, $p = 0.00$). Por sua vez, o ritmo de trabalho demonstra estabelecer uma relação negativa com o capital psicológico agregado ($r = -.20$, $p = 0.01$) e com as dimensões resiliência ($r = -.18$, $p = 0.02$) e otimismo ($r = -.31$, $p = 0.00$). Já as exigências cognitivas, ao contrário do esperado, não demonstram relacionar-se de forma significativa com o capital psicológico dos trabalhadores.

Considerando o *engagement* e o capital psicológico, tal como era esperado, verifica-se que estas variáveis se relacionam positivamente, quer quando considerado o capital psicológico de modo agregado ($r = .68$, $p = 0.00$), quer quando consideradas cada uma das suas dimensões (confrontar Tabela 2).

Tabela 2

Estatísticas descritivas e correlações bivariadas das principais variáveis em estudo (N=160)

	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Sexo^a	,56	,50	-													
2. Idade	46,6	9,33	-,27**	-												
3. Antiguidade	4,7	1,35	-,22**	,85**	-											
4. Habilitações Literárias	1,13	,37	-,1	-,13	-,05	-										
5. Grau Hierárquico	1,48	,62	-,35**	,77**	,73**	-,06	-									
6. EQ	4,15	1,46	,08	-,30**	-,31**	,03	-,25**	-								
7. RT	5,63	1,30	-,01	-,12	-,17*	,1	-,07	,51**	-							
8. EC	6,13	,73	,11	-,13	-,13	-,09	-,14	,34**	,38**	-						
9. Engagement	4,90	1,18	-,02	,08	,04	-,13	,14	-,24**	-,21*	,07	-					
10. CPA	5,30	,96	-,14	,12	,07	,02	,17*	-,32**	-,20*	-,07	,68**	-				
11. Autoeficácia	5,49	1,21	-,19*	,03	,01	,14	,12	-,15	-,1	-,01	,53**	,82**	-			
12. Esperança	5,18	1,06	-,14	,15	,06	-,05	,23**	-,25**	-,11	-,05	,67**	,88**	,65**	-		
13. Resiliência	5,56	1,10	-,03	,02	,08	,1	,07	-,28**	-,18*	-,06	,43**	,78**	,52**	,50**	-	
14. Otimismo	4,87	1,39	-,06	,19*	,1	-,14	,11	-,40**	-,31**	-,14	,59**	,8**	,46**	,66**	,58**	-

Notas. EQ = exigências qualitativas; RT = ritmo de trabalho; EC = exigências cognitivas; CPA = capital psicológico agregado;

^a 0 = Feminino 1= Masculino

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Relativamente às variáveis controlo, tanto a idade dos participantes ($r = -.30$, $p = 0.00$) como a antiguidade ($r = -.31$, $p = 0.00$) e o grau hierárquico ($r = -.25$, $p = 0.00$) relacionam-se negativamente com as exigências quantitativas. A antiguidade dos Magistrados do MP relaciona-se, ainda, negativamente com o ritmo de trabalho ($r = -.17$, $p = 0.04$). Em contrapartida, o grau hierárquico relaciona-se positivamente com o capital psicológico agregado ($r = .17$, $p = 0.03$) e com a dimensão esperança ($r = .23$, $p = 0.00$).

Tabela 3

Regressão linear simples referente ao impacto dos riscos psicossociais no engagement dos Magistrados do MP

Preditores	Engagement	
	ΔR^2	β
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,05	
Exigências quantitativas		-,24**
R^2 (ajustado)	,06	
n	160	
<u>Preditores</u>	<u>ΔR^2</u>	<u>β</u>
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,04	
Ritmo de trabalho		-,21**
R^2 (ajustado)	,05	
n	160	
<u>Preditores</u>	<u>ΔR^2</u>	<u>β</u>
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,01	
Exigências cognitivas		,08
R^2 (ajustado)	,01	
n	160	

Notas. N=160; Variável dependente: *engagement*.

^a Variáveis controlo consideradas: sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade na função, grau hierárquico.

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Para testar as hipóteses colocadas foram utilizados modelos de regressão. No que concerne H1, em que é esperado que os riscos psicossociais se relacionem negativamente com o *engagement* no trabalho, foram realizadas três regressões lineares simples (consultar Tabela 3), relacionando cada um dos riscos, de forma independente, com o *engagement* no trabalho.

Os resultados obtidos suportam as hipóteses H1a e H1b, tal como é possível verificar na Tabela 3, uma vez que tanto as exigências quantitativas ($\beta = -.24$, $p < .01$) como o ritmo de

trabalho ($\beta = -.21$, $p < .01$) demonstram relacionar-se negativamente com o *engagement*, explicando, respetivamente, 5% e 4% da variância existente. A hipótese H1c, por sua vez, é refutada, uma vez que não existem relações negativas estatisticamente significativas estabelecidas entre as exigências cognitivas e o *engagement* dos Magistrados do MP.

Tabela 4

Regressão linear simples referente ao impacto do capital psicológico, agregado e por dimensões, no engagement dos Magistrados do MP

Preditores	Engagement	
	ΔR^2	β
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,44	
Capital psicológico agregado		,68**
R^2 (ajustado)	,47	
n	160	
<u>Preditores</u>	<u>ΔR^2</u>	<u>β</u>
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,30	
Autoeficácia		,56**
R^2 (ajustado)	,32	
n	160	
<u>Preditores</u>	<u>ΔR^2</u>	<u>β</u>
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,41	
Esperança		,67**
R^2 (ajustado)	,43	
n	160	
<u>Preditores</u>	<u>ΔR^2</u>	<u>β</u>
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,19	
Resiliência		,44**
R^2 (ajustado)	,21	
n	160	
<u>Preditores</u>	<u>ΔR^2</u>	<u>β</u>
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,34	
Otimismo		,60**
R^2 (ajustado)	,36	
n	160	

Notas. N=160; Variável dependente: *engagement*.

^a Variáveis controlo consideradas: sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade na função, grau hierárquico.

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Relativamente a H2 foram realizadas cinco regressões lineares simples de modo a ser possível perceber se, tal como é esperado, o capital psicológico agregado e cada uma das suas dimensões se relaciona positivamente com o *engagement*. Como é possível verificar na Tabela 4, tanto H2 como cada uma das subhipóteses colocadas (i.e., H2a, H2b, H2c, H2d) foram suportadas pelos resultados, uma vez que o capital psicológico agregado ($\beta=.68$, $p<.01$) se relaciona positivamente com o *engagement*, explicando 44% da variância existente, verificando-se o mesmo ao nível da autoeficácia ($\beta=.56$, $p<.01$), esperança ($\beta=.67$, $p<.01$), resiliência ($\beta=.44$, $p<.01$) e otimismo ($\beta=.60$, $p<.01$), que explicam, respetivamente, 30%, 41%, 19% e 34% da variância existente no *engagement* dos Magistrados do MP.

No caso de H3, uma vez que era procurado analisar se o capital psicológico atuava como moderador da relação entre os riscos psicossociais a que os Magistrados do MP estão expostos e o seu *engagement* no trabalho, foram realizadas regressões múltiplas hierárquicas.

Cada uma das regressões era constituída por três passos: o primeiro passo onde eram consideradas apenas as variáveis controlo; o segundo passo onde eram consideradas tanto a variável independente como a variável moderadora; terceiro passo em que era considerada a interação entre a variável independente e a variável moderadora. Seguindo as recomendações de Pestana & Gageiro (2014), de modo a suprir a multicolinearidade existente nos modelos de interação, antes de ser testada a hipótese de moderação, as variáveis independente e moderadora foram centradas, isto é, foi subtraído o valor de cada variável ao seu valor médio, sendo desta forma acautelado um possível enviesamento dos dados relativos ao termo de interação.

Tabela 5

Regressão múltipla hierárquica referente à moderação do capital psicológico na relação entre as exigências quantitativas e o engagement dos Magistrados do MP

Preditores	Engagement	
	ΔR^2	β
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,49	
Exigências quantitativas ^b		-,03
Capital psicológico ^b		,68**
<u>3º passo</u>	,49	
Exigências quantitativas x Capital psicológico		-,03
R^2 (ajustado)	,46	
n	160	

Notas. N=160; Variável dependente: *engagement*.

^a Variáveis controlo consideradas: sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade na função, grau hierárquico.

^b Variáveis centradas.

Como não foi obtido nenhum valor de interação estatisticamente significativo, nenhuma das moderações consideradas foi suportada pelos resultados (confrontar Tabelas 5, 6 e 7), não se verificando o papel do capital psicológico enquanto moderador da relação entre as exigências quantitativas ($\beta=-.01$, n.s.), ritmo de trabalho ($\beta=-.03$, n.s.) e exigências cognitivas ($\beta=-.03$, n.s.) com o *engagement*.

Tabela 6

Regressão múltipla hierárquica referente à moderação do capital psicológico na relação entre o ritmo de trabalho e o engagement dos Magistrados do MP

Preditores	Engagement	
	ΔR^2	β
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,45	
Ritmo de trabalho ^b		-,07
Capital psicológico ^b		,67**
<u>3º passo</u>	,00	
Ritmo de trabalho x Capital psicológico		-,01
R^2 (ajustado)	,47	
n	160	

Notas. N=160; Variável dependente: *engagement*.

^a Variáveis controlo consideradas: sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade na função, grau hierárquico.

^b Variáveis centradas

Tabela 7

Regressão múltipla hierárquica referente ao efeito de moderação do capital psicológico na relação entre as exigências cognitivas e o engagement dos Magistrados do MP

Preditores	Engagement	
	ΔR^2	β
<u>1º passo</u>	,05	
Variáveis controlo ^a		
<u>2º passo</u>	,46	
Exigências cognitivas ^b		,69
Capital psicológico ^b		,11**
<u>3º passo</u>	,00	
Exigências cognitivas x Capital psicológico		-,03
R^2 (ajustado)	,48	
n	160	

Notas. N=160; Variável dependente: *engagement*.

^a Variáveis controlo consideradas: sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade na função, grau hierárquico.

^b Variáveis centradas.

Discussão

Na presente investigação foi procurado analisar as dinâmicas existentes no contexto ocupacional dos Magistrados do MP, recorrendo para o efeito ao estudo dos riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos, ao seu *engagement* e ainda ao papel do capital psicológico enquanto moderador desta relação.

No que concerne os riscos psicossociais, os resultados obtidos vão de encontro às conclusões de Dias (2014) e de Gil-Monte e colaboradores (2016) e aos dados obtidos na entrevista exploratória realizada, uma vez que é possível constatar, através da análise das médias das variáveis consideradas, que os Magistrados do MP no decorrer da sua atividade profissional, estão expostos a cada um dos riscos psicossociais considerados, nomeadamente, exigências quantitativas, ritmo de trabalho elevado e exigências cognitivas.

Relativamente à primeira hipótese, referente ao papel dos riscos psicossociais enquanto antecedentes do *engagement* dos Magistrados do MP, o facto de apenas se verificar uma relação negativa significativa entre o *engagement* e as exigências quantitativas e o ritmo de trabalho, não se verificando o mesmo ao nível das exigências cognitivas, levanta algumas questões, uma vez que este último risco foi o que apresentou um valor médio mais elevado e, portanto, seria esperado que tivesse um impacto maior no *engagement* destes profissionais. Não obstante, ao ser verificada a influência negativa das exigências quantitativas e do ritmo de trabalho no *engagement* dos Magistrados do MP, tal como estimado nas hipóteses H1a e H1b, podemos inferir que estes dados suportam a teoria de Bustos e colaboradores (2015) e de MacDonald e Levy (2016) de que os riscos psicossociais atuam como antecedentes do *engagement*, exercendo uma influência negativa sobre o bem-estar dos colaboradores.

Ao nível da influência do capital psicológico no *engagement* dos Magistrados do MP, explorada na segunda hipótese, os resultados obtidos vieram corroborar a ideia defendida por diversos autores (Adil & Kamal, 2016; Bonner, 2016; Bustos et al., 2015; Cavalcante et al., 2014; Simons & Buitendach, 2013) de que o capital psicológico atua como antecedente do *engagement*, sendo verificado que quanto maior for o capital psicológico detido pelos Magistrados do MP, maior será o seu *engagement* no trabalho. Para além deste aspeto, à semelhança dos estudos de Bonner (2016) e de Simons e Buitendach (2013), todas as dimensões do capital psicológico demonstraram ter um impacto significativo no *engagement* dos Magistrados do MP, não se destacando nenhuma dimensão em particular.

No caso da hipótese de moderação colocada, ao não ser suportada pelos resultados, não permite inferir que o capital psicológico atenua os efeitos negativos causados pelos riscos psicossociais no *engagement* dos Magistrados do MP. Os dados obtidos impedem a consideração do capital psicológico como uma das características individuais referidas pela Eurofound e EU-OSHA (2014) capazes de influenciar as dinâmicas do contexto ocupacional, uma vez que o capital psicológico não demonstra influenciar significativamente a forma como os Magistrados do MP percebem os riscos psicossociais a que estão expostos e, consequentemente, experienciam *engagement* no trabalho.

Conclusões

Este estudo procurou realçar a importância de estudar outras profissões desafiantes para além das comumente referidas na literatura, debruçando-se sobre a atividade de Magistrado do MP e explorando os riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos, o seu capital psicológico e o seu *engagement*. Assim, foi possível chegar à conclusão que o *engagement* dos Magistrados do MP é negativamente afetado pelos riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos, sendo em contrapartida, positivamente influenciado pelo capital psicológico detido por estes profissionais.

Embora a exposição a alguns riscos psicossociais seja condição necessária para o desempenho de determinadas atividades profissionais, cabe às organizações intervir no sentido de minimizar o impacto destes riscos no bem-estar dos trabalhadores. No caso dos Magistrados do MP, as exigências quantitativas e cognitivas e o ritmo de trabalho elevado a que estes profissionais estão expostos, podendo ser explicados pela sua mediatização, pela falta de recursos capazes de dar resposta às necessidades existentes e pela componente relacional associada a esta atividade profissional, não devem ser considerados condições irremediáveis, cabendo às entidades superiores a análise cuidada destas questões de modo a intervir sobre as mesmas.

A presente investigação, ao debruçar-se sobre questões pouco estudadas, explorando uma atividade sobre a qual existe pouca informação no âmbito do bem-estar no contexto ocupacional, possui, naturalmente, algumas limitações. Um dos aspetos a referir prende-se com a subjetividade associada à recolha de dados através de instrumentos de autorrelato, existindo a possibilidade de os participantes do estudo sobrevalorizarem as suas vivências no momento de resposta ao questionário aplicado. O facto da amostra considerada não ser representativa,

sendo constituída por um número reduzido de Magistrados do MP, revelou ser um fator igualmente limitador, uma vez que não possibilita a generalização dos resultados obtidos. De igual modo, o facto da recolha de dados ter ocorrido apenas num único momento temporal, não possibilitando o estabelecimento de relações causais devidamente suportadas entre as variáveis também é um aspeto menos positivo a salientar.

Ao nível de indicações para futuras investigações, torna-se pertinente referir o desenvolvimento de estudos longitudinais que contemplem as mesmas variáveis, de modo a ser possível estabelecer relações causais que sejam melhor suportadas. Uma vez que três das variáveis controladas no presente estudo, nomeadamente sexo, antiguidade na função e grau hierárquico, demonstraram correlacionar-se com algumas das variáveis estudadas, seria igualmente pertinente aprofundar, futuramente, qual o seu papel na forma como os riscos psicossociais influenciam o bem-estar dos trabalhadores e o seu contexto organizacional.

Um dos propósitos desta investigação era o desenvolvimento de medidas preventivas no contexto organizacional capazes de assegurar o bem-estar dos Magistrados do MP. Ao ser comprovado o impacto negativo das exigências quantitativas e do ritmo de trabalho no *engagement*, a intervenção no contexto ocupacional dos Magistrados do MP poderá passar pelo desenvolvimento de medidas por parte do MP capazes de amenizar os riscos psicossociais a que os Magistrado do MP estão expostos e pelo desenvolvimento de ações formativas promotoras de uma melhor resposta por parte destes profissionais a estes mesmos riscos.

Para além deste aspeto, ao verificar-se o papel positivo do capital psicológico no *engagement* dos Magistrados do MP, torna-se pertinente referir como proposta futura o desenvolvimento de projetos no seio do SMMP que promovessem o desenvolvimento das várias dimensões do capital psicológico destes profissionais. Esta aposta poderia trazer benefícios para o bem-estar dos Magistrados do MP e para a sua *performance* no contexto organizacional de forma mais célere, já que, a possível intervenção sobre os riscos psicossociais a que estes profissionais estão expostos (e.g. carga de trabalho e ritmo de trabalho elevados), sendo igualmente importante, poderá demorar mais tempo a ser implementada.

Em suma, este estudo permitiu expandir o conhecimento sobre a atividade de Magistrado do MP e veio reforçar a necessidade de explorar continuamente as dinâmicas criadas em cada contexto ocupacional. Sendo através da consideração das especificidades de cada atividade profissional e da análise cuidada das interações entre as componentes individuais e contextuais que se torna possível intervir no sentido de potenciar o bem-estar dos profissionais no seu contexto de atuação.

Referências Bibliográficas

- Adil, A. & Kamal, A. (2016). Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31 (1), 01-21.
- Agostinho, A. (2015). *Diagnóstico de Riscos Psicossociais e Proposta de Intervenção na Fiscalização Comercial de uma Empresa de Transportes Públicos* (Dissertação de mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Ângelo, R.P. (2010). *Psicologia da saúde ocupacional dos bombeiros portugueses: o papel das exigências e recursos profissionais na promoção do bem-estar psicológico* (Dissertação de doutoramento). Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Anleu, S. & Mack, K. (2005). Magistrates' Everyday Work and Emotional Labour. *Journal of law and society*, 32(4), 590-614. URL: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=18893505&lang=pt-br&site=ehost-live>.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bonner, L. (2016). A survey of work engagement and psychological capital levels. *British Journal of Nursing*, 25 (15), 865- 871.
- Branco, A. (2015). *Os riscos psicossociais nos tripulantes da aviação commercial* (Dissertação de mestrado). Universidade europeia, Lisboa.
- Bustos, R.M., Garcia, A.J., Galicia, L.F & Hindrichs, I. (2015). Psychosocial factors associated with engagement in employees at restaurant in morelos, mexico. *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 21(2), 207-219.
- Camelo, S. & Angerami, E. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao Estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 232-240. doi: <http://dx.doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010>

Cardoso, C. (2012). *Análise da Capacidade para o Trabalho e dos Fatores Psicossociais em Trabalhadores de Serviços Municipalizados e de Controlo de Tráfego* (Dissertação de mestrado). Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa.

Carvalhais, C. (2016). *Gestão dos Riscos Psicossociais: Caso de estudo no Setor das Telecomunicações* (Dissertação de mestrado). Instituto superior de contabilidade e administração de Coimbra, Coimbra.

Cavalcante, M., Siqueira, M., & Kuniyoshi, M. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & Realidade*, 29(4), 42-63. URL: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391>

Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Fatores psicossociais e carga mental de trabalho: uma realidade percebida pelos enfermeiros em Unidades de Terapia Intensiva. *Revista Latino-Americana De Enfermagem (RLAE)*, 23(2), 315-322. doi:10.1590/0104-1169.0044.2557

Choi, S., Lee, J., & Park, H. (2015). The Effects of Psychosocial Problems on Employees' Stress, Self-Esteem, and Organizational Commitment: The Case of South Korean Workplaces. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30, 179–190. doi: 10.1080/15555240.2015.1000165

Chambel, M., Castanheira, F. & Sobral, F. (2014). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4). 665- 689. doi: 10.1177/0143831X14550695

Coelho, D., Tavares, C., Lourenço, M., & Lima, T. (2015). Working conditions under multiple exposures: A cross-sectional study of private sector administrative workers. *Work - A Journal Of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 51(4), 781-789.

Conselho Superior do Ministério Público, 2016. Quadro Estatístico de Magistrados. URL: <http://www.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos>

Costa, L. & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5, 39-58. URL: <http://hdl.handle.net/10216/92359>

Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: putting theory to work*. Sudbury: HSE Books.

Cox, T., Griffiths, A., Barlow, C., Randall, R., Thomson, T., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Organisational interventions for work stress: a risk management approach*. Sudbury: HSE Books.

Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421-433. doi:10.1037/a0020720

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Dias, J. P. (2004). As faces ocultas dos «poderes» dos magistrados: práticas, corporativismos e resistências, *Oficina do CES*, 215.

Dias, J. P. (2013). Citizenship and justice: public prosecutors in social contexts in Portugal. *International Journal of the Legal Profession*, 20, 1, 87-109. doi: 10.1080/09695958.2013.805987

Dias, J. P. (2014). Desafios ao Ministério Público em Portugal: “porta de entrada” para a cidadania. *Configurações*, 13, 27-46. doi: 10.4000/configuracoes.2381

Dias, J.P. & Almeida, J. (2010). Efectividade da independência e/ou autonomia do poder judicial em Portugal: reflexões sobre as condições externas e internas. *Julgar*, 10, 77-101. URL: <http://hdl.handle.net/10316/33057>

Doorn, Y., Ruysseveldt, J., Dam, K., Mistiaen, W., & Nikolova, I. (2016). Understanding well-being and learning of Nigerian nurses: a job demand control support model approach. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 915-922. doi:10.1111/jonm.12397

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing safety and health at work*. doi: 10.2802/30026. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound & EU-OSHA, 2014. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. doi:10.2806/70971.

Fernandes, C. & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, 50(24). doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006129

Gil-Monte, P., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J., & Piernas, J. (2016). Prevalence of psychosocial risks in the justice administration staff of the valencian community (spain). *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 22(1): 7-19. URL: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=116852909&lang=pt-br&site=ehost-live>

Gomes, A. R. (2014). Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo comparativo entre médicos e enfermeiros. *Revista Interamericana de Psicología*, 48(1), 12-141. URL: <http://hdl.handle.net/1822/31651>

Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.

Gonçalves, S. (2015). *Riscos Psicossociais em Operadores de Central de Segurança* (Dissertação de mestrado). Instituto politécnico de Setúbal, Setúbal.

ILO (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Geneva: International Labour Office.

Janssens, H., Clays, E., Clercq, B., Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., & Braeckman, L. (2016). Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: A cross-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 29(2), 331-344. doi: 10.13075/ijomeh.1896.00588

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.2307/256287

Karasek, R. J. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. URL: <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=EJ201358>

Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 31(6), 438-449.

Lei no 62/2013 de 26 de Agosto do Ministério da República. Diário da República: I série, No 163 (2013). Acedido a 14 mar. 2017. Disponível em: www.dre.pt.

Leka, S. & Jain, A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization. URL: <http://www.who.int/iris/handle/10665/44428>

Lopes S. & Chambel, M.J. (2014). Motivations of temporary agency workers and context free well-being: Work engagement as a mediator. *TÉKHNE - Review of Applied Management Studies*, 12, 38-47. doi: 10.1016/j.tekhne.2015.01.003

Lusa, S., Punakallio, A., Luukkonen, R., & Louhevaara, V. (2006). Factors associated with changes in perceived strain at work among fire-fighters: a 3-year follow-up study. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 79(5), 419-426. doi:10.1007/s00420-005-0059-2

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F. & Youssef C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. doi: 10.1177/0149206307300814

Luthans, F., Youssef, C.M., and Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital, Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.

Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190. doi:10.1111/josi.12161

Megha, S. (2016). A brief review of employee engagement: definition, antecedents and approaches. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(6), 79-88. URL: <http://ijrcm.org.in/>

Nadjer, A., Merecez-Kot, D. & Wojcik, A. (2016). Relationships between occupational Functioning and stress among radio Journalists - assessment by means of the psychosocial risk scale. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(1), 85-100. doi: <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00332>

Pinho, R. (2015). Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho. Direção-Geral da saúde. URL: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho-docx.aspx>.

Quivy, R. & Campenhoudt L. V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (4ªed). Lisboa: Gradiva

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437. doi: 10.1016/j.jbusres.2011.10.003

Ribeiro, M. (2012). *Riscos Psicossociais no Trabalho dos Enfermeiros* (Tese de mestrado). Instituto Politécnico de Viseu, Viseu.

Ribeiro, L., Gomes, A.R., & Silva, M. (2010). *Stresse ocupacional em profissionais de saúde: Um estudo comparativo entre médicos e enfermeiros a exercerem em contexto hospitalar*. In Nogueira, C., Silva, I., Lima, L., Almeida, A. Cabecinhas, R., Gomes, R., Machado, C., Maia, A., Sampaio, A., & Taveira M. (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, pp. 1494-1508. Lisboa: Associação Portuguesa de Psicologia.

Rosário, S., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., & Torres da Costa, J. (2016). Standardized assessment of psychosocial factors and their influence on medically confirmed health outcomes in workers: a systematic review. *Journal of Occupational Medicine & Toxicology*, 111-13. doi:10.1186/s12995-016-0106-9

Santos, A., Chambel, M., & Castanheira, F. (2015). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 241-481. doi: 10.1111/jan.12834

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human resource development international*, 14(4), 427-445.

Silva, M. & Gomes, A. (2009). Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com médicos e enfermeiros portugueses. *Estudos de Psicologia*, 14(3), 239-248. URL: www.scielo.br/epsic

Silva, S. & Marques, P. (2012). Fatores e risco psicossociais no desempenho profissional em pessoal não docente. *Vertentes e desafios de Segurança*, 16-21. URL: <http://hdl.handle.net/10437/3576>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499. doi:10.1016/S0277-9536(03)00351-4

Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. doi: doi:10.4102/sajip.v39i2.1071

Sousa, F. (2015). *Um olhar psicológico sobre fatores psicossociais de proteção e risco em contexto laboral docente* (Dissertação de mestrado). Universidade de Aveiro, Aveiro.

Viseu, J., Jesus, S., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara-linda, I. (2012). Psychological Capital and it's assesement by PCQ-12. *ECOS: Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(1), 4-16. URL: <https://www.researchgate.net>

Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SAJIP: South African Journal Of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10. doi:10.4102/sajip.v39i2.1113

Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *Biomed Research International*, 1-11. doi:10.1155/2017/5284628

Weyers, S., Peter, R., Boggild, H., Jeppesen, H. J., & Siegrist, J. (2006). Psychosocial work stress is associated with poor self-rated health in Danish nurses: a test of the effort–reward imbalance model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 20(1), 26-34. doi:10.1111/j.1471-6712.2006.00376.x

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress & Health: Journal of The International Society for The Investigation Of Stress*, 31(3), 180-188. doi:10.1002/smi.2623

Anexos

Anexo A – Transcrição da Entrevista Exploratória

Entrevistadora (E): Boa tarde, vamos começar pelos dados sociodemográficos... o seu género já sabemos que é feminino. Qual é o seu estado civil? E idade?

Procuradora (P): Solteira, 33 anos.

E: E Habilitações literárias?

P: Mestrado.

E: Como foi o seu percurso académico e profissional?

P: Licenciiei-me aqui na católica em Direito, depois fiz o mestrado em negócios e empresas aqui na católica em simultâneo com o estágio da advocacia que são três anos aqui no Porto... quando terminei o estágio foi para Lisboa para uma sociedade de advogados onde trabalhei durante um ano na área da negócios e empresas... na área bancária e de mercado de capitais...por aí... depois entretanto entrei para o ministério público, tive dois anos e meio na Madeira... depois vim para o tribunal de Matosinhos, passei também pelos Juízes criminais do Porto... e atualmente estou colocada em Castelo de Paiva na Instância criminal.

E: E exerce a profissão de procuradora desde que ano?

P: Desde 2012... não, desde 2009...

E: O o que é que a motivou a escolher esta profissão?

P: Eu acho que é muito aliciante porque nós guiamo-nos por critérios de objetividade... isto é, eu costumo dizer que nesta profissão durmo sempre de consciência tranquila (risos)... porque no fundo eu só me guio de critérios de legalidade e objetividade e quando eu entendo que as coisas não são assim eu tenho o dever de pedir uma absolvição... ou seja eu não estou como um advogado a defender a sua parte a todo o custo... eu estou ali a defender a lei no fundo e portanto foi um bocadinho isso...

E: Qual é o seu horário de trabalho?

P: É assim, nós... o nosso horário de julgamentos é das 9 às 5 mas o nosso trabalho não se cinge só a julgamentos portanto nós dificilmente saímos do tribunal antes das nove da noite porque estamos o dia todo a fazer julgamentos e quando chegamos ao gabinete temos imensos processos... os inquéritos sobretudo é imenso para despachar... nós costumamos dizer despachar que é o trabalho escrito... que não se faz na sala de audiências...

E: Relatórios dos julgamentos que esteve a realizar?

P: Não... vamos supor ... quando eu estou no tribunal eu tenho atribuído a mim... no meu caso concreto que nem estou num tribunal muito trabalhoso... tenho atribuído a mim cerca de 200 inquéritos... o que é que são inquéritos... são investigações que estão a decorrer... aconteceram crimes... alguém assaltou uma casa ou alguém bateu em alguém... e eu tenho cerca de 200 investigações a decorrer e tuteladas por mim, em que eu depois chego ao fim e tenho que decidir

se arquivo aquele processo, ou porque não descobri quem fez aquele crime ou porque entendi que afinal aquilo não era bem como se relatava... e arquivo... ou então não... digo que tenho aqui um caso fundado para levar para julgamento e acuso... mas isso é todo um trabalho de investigação que tem que ser feito no escritório. E para além disso eu tenho os meus julgamentos... que é todos os dias eu vou para a sala de julgamento e tenho diversos casos em que faço julgamento... quando eu acabo de fazer julgamento ainda chego ao meu gabinete e tenho estes inquéritos para tratar e para ver que destino é que lhes vou dar e para além disso... o ministério também tem uma função muito específica na execução das penas... por exemplo... um julgamento em que uma pessoa tenha sido condenada... em vou acompanhar esse processo até ao fim do cumprimento da pena dessa pessoa...e portanto esse trabalho é um trabalho de escritório também... é um trabalho fora das horas de julgamento e é por isso que se torna também um bocadinho complicado...

E: Já me falou do contacto com os juízes mas mais precisamente o que é que distingue a atividade do Procurador Geral da atividade de Juiz? E também o que é que os aproxima...

P: Nós não somos procuradores Gerais só para esclarecer... o ministério público é uma hierarquia e o procurador Geral é um dos máximos... mas nós começamos por ser procuradores adjuntos, depois procuradores da República e por aí fora percebe... o mais correto é dizer Procurador porque é assim o mais abrangente (risos)...

E: Exato assim não há como errar (risos)...

P: Certo... agora o que é que distingue um procurador de um juiz... um procurador no fundo... isto em termos muito simples... um procurador decide que casos é que vão ou não a julgamento e em julgamento defende os casos... o juiz decide... e o procurador se não concorda recorre...

E: Ok... e qual é o contacto que tem com os juízes?

P: É assim nós trabalhamos em gabinetes um ao lado do outro não é... o local de trabalho quer do juiz como do procurador é no tribunal... e por regra cada procurador está distrito a um juiz ou vice versa... e portanto quando nós somos... nós todos os anos somos movimentados... mas quando nós somos colocados num determinado sítio nós vamos estar um ano inteiro a trabalhar com o mesmo juiz e portanto é normal que, por regra, haja boas relações... ou não (risos)... também pode dar para o lado oposto...

E: Mas falou-me que o procurador defende e o juiz decide... mas também fora desse contexto também toma decisões nos seus julgamentos certo? No contacto com o juiz é o juiz que decide, nos seus julgamentos... é você...

P: Sim, nos meus inquéritos... o meu inquérito é uma fase prévia ao processo que vai para julgamento... por exemplo eu decido o que é que vai para julgamento, aí sou eu que decido... mas depois é o Juiz que decide quem é condenado ou absolvido...

E: Exato e aí é que decide se recorre ou não...

P: Exatamente, se eu discordar eu recorro...

E: Então é apenas nestes momentos que as duas atividades se cruzam...

P: Sim e também... não sei se isto é muito complexo para lhe explicar ... mas já ouviu falar de medidas de coação?

E: Já ouvi falar...

P: Pronto... as medidas de coação é um grande exemplo onde a atividade do procurador e do juiz se cruzam fora de julgamento... e muitas vezes antes do processo chegar a julgamento... que é quando o processo está em investigação... eu se quiser uma determinada pessoa... ainda sem ... estando só a investigar ainda não decidi que desfecho é que lhe vou dar... eu posso querer uma busca domiciliaria para recolher elementos de prova... posso querer por o arguido em prisão preventiva... entre outras coisas... e nesses casos a lei , apesar de entender que o MP deve ser objetivo, no fundo o inquérito é meu... ou seja... para que não seja eu a decidir este tipo de coisas porque posso estar um bocadinho toldada... pela investigação ser minha... para garantir aqui a imparcialidade neste tipo de decisões eu tenho que pedir ao juiz... que me autorize uma escuta por exemplo... no fundo para tentar aqui garantir alguma garantia dos direitos dos cidadãos caso não vá eu ficar um bocadinho toldada pela minha vontade de investigar...

E: E quais são as caraterísticas e competências que acha mais relevantes para a profissão de procurador?

P: Objetividade...sem dúvida nenhuma é muito importante... porque chega-nos a nós muita informação e os processos às vezes são gigantes e quando eu quando eu digo gigantes é ... às vezes temos uma sala como esta cheia de volumes... e é muito importante uma pessoa ser muito objetiva e saber precisamente aquilo que procura e aquilo que lhe interessa e é relevante para efeitos criminais porque senão vai-se perder no meio de tanta coisa... para além disso tem que ser uma pessoa muito bem preparada tecnicamente porque como eu costumo dizer somos nós contra todos... porque nestes processos... sobretudo nos mais complexos... são muitos arguidos e cada arguido tem um advogado e são todos contra um procurador (risos)... contra nós... e tem que ser uma pessoa muito bem preparada tecnicamente, uma pessoa calma e objetiva...e incorruptível também convém (risos)...

E: Sente que o seu curso a preparou para a atividade de procuradora ou acha que é pela experiência que se ganha estas competências que me falou?

P: É assim nós temos um curso de formação de magistrados que fazemos... dura cerca de um ano... antes de integrar funções... e antes disso ainda temos uma fase de auditor e uma fase de estagiário antes de começar... ou seja nós somos muito preparados antes de... são três anos quase que estão ali em cima de nós e a prepararem-nos antes de nos pôr a exercer com liberdade e com autonomia... portanto eu acho que o curso que é dado pelo centro de estudos judiciais que é o CEJ que é em Lisboa, nos prepara muito bem... é um curso muito exigente... primeiro é muito difícil entrar... eu não sei se tem noção mas abrem cerca de 80 vagas e são praí 3 mil pessoas a concorrer... é muito difícil... e depois mesmo lá dentro os graus de exigência são muito elevados mesmo... e preparam-nos muito bem...

E: Então são mais o menos 3 anos de preparação para poder exercer a profissão de procuradora?

P: Sim... para além do curso de direito e do estágio de advocacia que temos que fazer...

E: Então e o curso e o estágio acha que a “moldam” tecnicamente ou esses três anos após o curso e o estágio são mesmo necessários para haver a aquisição das competências técnicas que falou?

P: Acho que é preciso esses 3 anos... porque é uma profissão de muita responsabilidade... são muitas vidas que nos passam pelas mãos...

E: Exatamente...

P: Nós temos mesmo que estar bem preparados...

E: O que acha mais importante no seu trabalho?

P: As pessoas...

E: Dos casos em que está...

P: Sim... as pessoas... cada processo que me chega, aquilo são um montinho de folhas de papel mas são vidas de pessoas que estão lá dentro e que estão à espera que o tribunal tome uma decisão acerca da vida delas... claro que são as pessoas...

E: E é preciso ter sempre isso em mente não é...

P: Claro que sim... não tratar as pessoas como papel (risos)...

E: Quais considera serem as suas principais dificuldades?

P: As minhas principais dificuldades... às vezes o pouco tempo para o volume de trabalho que é... hum...

E: Mais ao menos quanto tempo é? Têm algum tempo estipulado por exemplo desde o momento que recebe o inquérito até ao momento que tem de tomar a decisão?

P: Tenho, é assim a lei fixa um prazo indicativo de 8 meses mas não há nenhuma consequência se não se respeitar esses oito meses e cada caso é um caso...há casos que se resolvem em 15 dias e há casos que se resolvem em 4 anos ou 5...tudo depende... porque há casos que quando mexem com direito internacional por exemplo as vezes tenho que obter informações de França ou Inglaterra e essas coisas demoram muito tempo a articular-se com Portugal... infelizmente apesar de todas as tecnologias nem sempre é fácil e muitas vezes também, apesar de serem as polícias que investigam e nós recebermos o processo no final... a verdade é que as polícias também estão inundadas de trabalho e portanto há atrasos em todo o lado, há atrasos na polícia... há atrasos no MP... não é fácil...

E: Acaba por ser... o vosso atraso... um atraso que já depende de outras entidades...

P: Sim, porque depende das entidades que estão a investigar, das entidades que tem que prestar informações que são essenciais para nós chegarmos a algum lado... as vezes estamos à procura de uma testemunha que foi a única testemunha que viu aquilo e ela está em França e não sabe quando regressa... temos que esperar... outras vezes sabemos quem é a pessoa mas não encontramos a morada... tudo depende... há coisas que são muito simples e outras que não são assim tão simples, tudo depende...

E: E é só o tempo a principal dificuldade que sente?

P: E a... eu não sei se vocês têm noção disso mas nós não estamos sempre no mesmo sítio...

E: Sim, disse-me há pouco que vão sendo recolocados não é?

P: Sim vamos sendo recolocados todos os anos e aproximar-me do porto é uma coisa que demora... uma colocação no porto efetiva é uma coisa que só se consegue ao fim de nove anos de carreira mais o menos...portanto isto em termos familiares e pessoais é muito penoso porque nós somos afastados da nossa família... por acaso no meu caso o meu companheiro também é magistrado do MP e nós conseguimos mais o menos andar par a par mas é uma gestão... quem tiver com um pessoa que não seja e tenha um emprego estável aqui no Porto não vai conseguir estar com uma pessoa nem acompanhar o crescimento dos filhos porque vai andar a correr o país todo...

E: Neste momento então lá está desde 2012... ainda faltam alguns anos para chegar aqui ao Porto...

P: Sim ainda faltam... ainda por cima os tempos que tive no porto foi os tempos de estágio e da fase de auditor que são fases mais centrais... mas agora por exemplo estou em Castelo de Paiva... Vou e venho mas são 120 km por dia e não é muito fácil... mas isto tem que ser porque na justiça tem que haver um tribunal perto das populações e se as pessoas que concorrem são mais de Lisboa ou do Porto, inevitavelmente terão que se deslocar claro... e isso é uma grande dificuldade também.

E: Quais são os instrumentos que acha necessários para realizar o seu trabalho?

P: Uma boa base de dados...que nós isso temos... uma boa base de dados que nos dê acesso a muita informação e que nos permita de forma rápida chegar a registos civis, registos automóveis, câmaras de vigilância... para perceber rapidamente... para ter acesso a muita informação e poupa-se muito tempo nisso. Por exemplo, era bom mais recursos tecnológicos... eu às vezes estou a ouvir uma... nas investigações todos os depoimentos das pessoas são reduzidos a escrito... ou seja eu estou aqui a ouvir uma pessoa e a fazer perguntas e temos que estar a escrever tudo o que as pessoas dizem e isto numa coisa complexa pode demorar cinco horas... e esse tempo poderia ser poupado... mas pronto é o que temos e não podemos pedir mais... mas neste momento a justiça já está mais o menos bem servida... tirando uma coisa ou outra funciona bem... eu acho que funciona bem...

E: E para além da base de dados...

P: A coordenação de serviços também... principalmente entre tribunais... porque às vezes há tribunais muito próximos uns dos outros e nós não sabemos o que está acontecer mesmo ali ao lado, até com as mesmas pessoas e nós não sabemos... no fundo é a troca de bases de dados, acho que é isso que ainda nos falta um bocadinho... e mais formação das polícias se calhar... na PJ não se nota muito isso se calhar e na polícia judiciária mas na GNR e na polícia de segurança pública... acaba por influenciar o nosso trabalho porque se as investigações não vêm bem feitas depois vamos ter que ser nós ali a colmatar e às vezes já não vem a tempo...

E: Pegando nessa ideia... o seu trabalho exige a interação com diferentes áreas...

P: Sim é assim , as grandes áreas com quem interagimos são as polícias...GNR, PSP e Polícia Judiciária... é a segurança social por causa daqueles crimes contra menores e a segurança social interagimos muito com eles... e a segurança fiscal também... o SEF ... serviço de estrangeiros e fronteiras porque também há muitas questões ligadas com imigrantes ilegais e há muitos crimes relacionados com a imigração... quem trabalha mais no litoral trabalha muito com as alfandegas... com as autoridades portuárias porque existe muito contrabando... quem trabalha

mais na área dos menores trabalha com as escolas... com a CPCJ... e trabalhamos também com os hospitais que muitas vezes são eles que sinalizam situações quer no âmbito dos menores quer dos idosos... velhinhos mal tratados... trabalhamos com muita gente mas vamos lá ver... nós trabalhamos colocados numa área circunscrita territorialmente e portanto eu quando chego a um tribunal novo eu vou-me informar de quem são aquelas entidades todas, vou-me apresentar e vou ter uma relação estreita com os presidentes de todas elas... mas que não são assim tantos no fundo... dentro da zona consigo reduzir um bocadinho o leque... mas sim são muitas entidades... por isso é que se costuma dizer que o MP é uma magistratura muito aberta porque nós tamos constantemente ao telefone... enquanto o juiz trabalha mais isolado, sozinho no seu gabinete... porque ao juiz nós levamos as coisas e dizemos, “está aqui, decide”, nós não, nós falamos com este e com aquele... temos que recolher informação...

E: têm um contacto maior com o público...

P: Sim, aliás o MP é obrigada a ter um dia de atendimento ao Público para esclarecer as pessoas que vão lá com determinados casos... não de interesse privado... mas nós lidamos mesmo com muita gente...

E: Mas lá está esse contacto com o público faz com que seja necessário um leque de competências diferente que diferencia a profissão de Procurador e de Juiz....

P: Sim mas esse contacto com o público visa identificar situações que têm que ver com a nossa área de intervenção... por exemplo....vem um senhor dizer que está uma lixeira a porta de casa... é preciso pensar se causa algum dano público... no fundo trazem-nos situações que têm que ver com o interesse público e que cabem na nossa área de intervenção...

E: Dentro da sua área como é realizado o percurso de informação... por exemplo no dia de contacto com o público recebe informações e decide se é aberto um inquérito ou não suponho... e depois como acontece quando decide o rumo que vai dar ao processo? Como é a troca de informação, por exemplo depois de si para quem vai a informação?

P: Por exemplo, eu recebo a notícia de um crime e posso optar por fazer a investigação nos meus serviços ou posso delegar na polícia e deixar que investiguem e me mandem a informação para eu ver...concluída a investigação eu arquivo o processo se entender que ali não há nada e comunico a minha decisão às pessoas interessadas, por exemplo no caso de uma ofensa á integridade física, comunico ao ofendido e ele se quiser pode reagir à minha decisão. Se eu decidir que vai para julgamento eu acuso, e aí é informado o arguido, o ofendido e o processo segue para o juiz e o processo transita dos meus serviços para os serviços judiciais e deixa de ser meu e passa a ser do juiz.

E: O que poderia ser alterado no seu trabalho?

P: Tinha que haver mais gente... muito mais recursos humanos do que os que há... no MP está previsto uma especialização, isto é, o ideal seria um procurador tratar só de menores, outro estar só em julgamentos, outro só na investigação...por áreas... e nós não conseguimos fazer isso... nós somos tão poucos que não nos conseguimos especializar... o direito é uma área muito estudada e desenvolvida e é impossível estamos muito bem preparados em todas as áreas há umas que dominamos melhor e outras pior e não conseguimos....

E: Isso também deve estar relacionado com questões financeiras não? Com disse que só abriram 80 vagas para concorrer ao MP...

P: Sim sem duvida... podiam abrir mais vagas e não abrem porque não há dinheiro e nem abrem todos os anos vagas...

E: Uma questão que me surgiu há pouco quando falou do percurso do procurador...

P: É assim nós quando queremos ser procuradores ou juizes nós ingressamos numa escola... temos que concorrer e somos selecionados e ingressamos numa escola que se chama centro de estudos judiciais... nós estamos neste centro a ter uma formação teórica para a profissão que os juizes quer os procuradores... a formação é a mesma durante um ano... após esse ano somos colocados em tribunais com um formador que é nomeado para cada um e somo colocados pelo país em diversos tribunais... e estamos um ano só a simular trabalhos , não assinamos nada, estamos só a ser orientados por alguém que nos vigia e a assistir a julgamentos e a ver como os nossos colegas fazem e a ser avaliados por trabalhos que temos que simular para avaliação... depois desse ano nós estamos mais um ano como estagiários que é procuradores adjuntos estagiários, o que significa que nós já assinamos peças e já podemos fazer julgamentos sozinhos mas sempre com supervisão do formador... e só depois disso tudo é que podemos ir sozinhos para tribunal...

E: E essa fase de preparação é remunerada?

P: Sim e a fase de estágio também é remunerada quase como... mas nos primeiros dois anos é remunerada mas não é uma remuneração muito boa não...

E: E a partir daí começa a trabalhar sozinha e continua a evoluir nos diversos níveis de procurador que já me falou...

P: Sim exatamente... neste momento eu estou no nível mais baixo sou procuradora adjunta e estou no início de carreira... provavelmente daqui a 15 anos serei Procuradora da república e daqui a 25 se calhar serei procuradora geral...

E: Então a progressão é lenta...

P: Sim é uma progressão lenta... claro que vamos subindo de escalão mas estes títulos são uma progressão lenta... nós vamos sendo avaliados, temos uma inspeção ao nosso trabalho que nos vão atribuindo notas...

E: Mas é anual?

P: Não, nos juizes é de 2 em 2 anos... nos procuradores é 4 em 4... somos avaliados... há colegas meus que o trabalho deles é inspecionar o trabalho dos colegas e pronto... depois saem as notas e a progressão na carreira depende dessas notas...

E: Agora passando um bocadinho para a tomada de decisão... falou-me que pode decidir se o inquérito é arquivado ou segue em frente para julgamento... considera que no seu trabalho tem que tomar decisões difíceis?

P: Muitas vezes sim...

E: Difíceis em que medida?

P: Em termos éticos muitas vezes... é complicado porque quer dizer nós somos objetivos mas nós lidamos com pessoas e nós as vezes a lei pode não abonar tanto a favor de um caso ou de outro e nós entendemos que a nível de justiça até era bom que aquilo seguisse mas... eu acho

que a maior dificuldade do MP na decisão é eu saber que aquela pessoa é culpada e que fez determinada coisa só que eu chego ao fim da investigação e tudo o que consegui recolher e me leva a ter esta convicção não são provas válidas em julgamento, ou seja, tenho a plena consciência que se a pessoa for a julgamento vai ser absolvida porque existem regras próprias e nem tudo é admito em julgamento... Há decisões mesmo complicadas de se tomar... mesmo a nível jurídico... se aquilo integra determinado tipo de crime ou não e como vai ser o julgamento... é que nós quando decidimos arquivar ou julgar temos que nos colocar um passo à frente e ver como é que vai correr o julgamento com o que nós ali temos e muitas vezes percebemos que aquilo não vai dar em nada não obstante o justo... e às vezes explicar isto a uma pessoa leiga é muito difícil...

E: Considera que tem tempo suficiente para analisar todos os dados antes de tomar decisões?

P: Não (risos)...

E: Falou-me dos oito meses há pouco...

P: Não é bem por isso... eu não estou minimamente pressionada pelos oito meses nem eu nem os meus colegas... a questão é que nós temos que ser práticas... nós se nos põem 40 processos em cima da mesa e nós começamos a pensar demais em todos vamos afundar... temos que ser práticos e dar o tempo que as coisas merecem... não é que não mereçam mais tempo mas dentro do tempo que temos, temos que o saber distribuir... é preciso racionalizar...

E: Mas como é que lida com esta questão?

P: Estabelecendo prioridades, ver o que é urgente e o que é... e as situações que são mais simples e que eu se calhar não perco tanto tempo...

E: Também vai sendo através da experiência?

P: Sim sem dúvida... há casos em que é vira o disco e toca o mesmo e há outros que têm muitas especificidades... depende... no fundo é ter sensibilidade para perceber o que se tem ali... não se pode dar muita atenção a todos e temos que ser racionais e perceber o que temos ali e racionar... um erro muito grande que muita gente comete nesta profissão é tanto quer fazer e tanta atenção quer dar que não resolve nada e os processos começam a chegar e ficar todos acumulados e não decidem... e a pior coisa que podemos fazer é não decidir porque temos que decidir e as pessoas se não concordarem reagem... agora não decidir é pior coisa que podemos fazer para as pessoas que estão ali naquele processo...

E: E as decisões que toma afetam-na a nível emocional?

P: Não honestamente não, no início de carreira talvez mas agora não... nem podem porque eu não posso ficar afetada cada vez que ponho alguém na prisão, não pode acontecer...

E: E quando decide se um caso é arquivado ou se prossegue tem que informar os interessados, esse contacto é presencial?

P: Não não, é por carta e as pessoas se quiserem falar comigo para esclarecer algum aspeto eu atendo dentro do período de atendimento e falo com eles mas não deixo que isso me afete... mas isso é muito raro...

E: Então esse contacto é mais em julgamentos...

P: Sim no julgamento sim... tenho contacto com as pessoas e quando alego... no fim dos julgamentos tem uma fase de alegações em que eu vou dizer o que é que acho que deve acontecer tendo em o que se passou ali o que acho que devia acontecer... e eu digo isto na cara do arguido e na cara dos familiares interessado que estão lá atrás e muitas vezes estão a chorar...

E: E isso já não a afeta?

P: Honestamente não, não quer dizer que sou insensível às coisas mas já são tantos... e nem pode afetar porque se me afetar eu perco a objetividade... não sou insensível mas não me afeta...

E: É uma sensibilidade moderada...

P: É exatamente... no início quando colocava um arguido em prisão preventiva nessa noite até tinha pesadelos mas agora já não... o que não quer dizer que faça isso de animo leve...

E: Alguma vez se arrependeu de alguma decisão profissional que tomou?

P: Assim que eu me lembre acho que não... já me apercebi que tomei decisões erradas e que se fosse hoje se calhar tinha feito de outra forma... mas arrepender... eu naquele momento decidi em consciência e pareceu o mais correto... mas claro ninguém acerta sempre...

E: Sente-se pressionada para tomar decisões no seu local de trabalho?

P: Sinto claro, todos os dias... tenho que tomar muitas...

E: Mas existe realmente uma pressão para as tomar ou é apenas uma parte do seu trabalho?

P: Ah... existe uma pressão constante sobretudo das nossas hierarquias... porque nós somos autónomos mas não somos... temos uma hierarquia e uma inspeção que controla o nosso trabalho e a rapidez com que o desempenhamos... e portanto existe essa pressão porque se eu começo a adiar muito as minhas decisões ou a ter os meus processos muito atrasados eu vou ser prejudicada... ou vou ter um processo disciplinar ou vou ser prejudicada em termos de nota na inspeção... e às vezes eu precisava de maturar mais uma ideia ou pedir uma segunda opinião e dou por mim a apressar as coisas sim...

E: E que aspetos é que acha que devem ser sempre considerados no momento de tomada de decisão?

P: Os factos e o direito no fundo... é aquilo que eu analiso... eu vejo que facto é que eu tenho ali, que direito é que tenho ali e procuro ver o que é ali aplicável e a nível técnico o que é que eu posso fazer com aquilo... eu cinjo-me a isso.

E: E os seus valores? Sente que acabam por ter um peso nesta tomada de decisão?

P: Há coisas que me indignam mais do que outras isso sem dúvida... e se calhar num julgamento eu posso exaltar-me mais num caso do que noutro que choque mais com a minha sensibilidade... mas tento que isso não afete a minha postura... até porque eu tento convencer-me de uma coisa e é isso que as pessoas às vezes não percebem... nós só aplicamos a lei não a fazemos e nós tentamos cingir-nos aquilo e eu acho que é assim que nós exercemos cabalmente a nossa profissão...

E: Agora dentro da área dos riscos psicossociais... acha que o seu trabalho a expõe a riscos?

P: É assim eu sou uma pessoa relativamente calma no trabalho portanto eu não sinto muito a pressão... sinto a pressão do tempo mas não me tira o sono digamos assim, saio do tribunal e acabou... mas eu noto que a maior parte dos meus colegas vive numa grande ansiedade e pressão... porque realmente é um volume de trabalho muito grande e implica muitas vezes que tenhamos que trabalhar ao fim de semana ou então que tenhamos que tomar decisões em processos muito chatos de se decidir e trabalhosos e eu noto que há muita gente que fica muito ansiosa com isso já para não falar das inspeções disciplinares a que estamos sujeitos... as pessoas acham que somos privilegiados mas não somos... estamos sujeitos a ter um processo de alguém e isso dar um processo disciplinar que tem inúmeras consequências para a nossa carreira portanto acho que sim... há muita gente quer do MP quer juízes que acaba com baixas psiquiátricas porque nós lidamos com o pior das pessoas... tudo o que nos aparece por exemplo no crime é o pior das pessoas... nós até tendemos a relativizar e damos por nós a pensar “é só um soco” porque já vimos espancamentos por exemplo...às vezes temos que temos que ter cuidado com isso...

E: E falou em processos chatos, chatos por ser muita coisa para analisar?

P: Sim e o tipo de crime, os fatos por vezes são horríveis...e mesmo todos os dias a lidar com aquelas pessoas... porque aquelas pessoas são o nosso contacto diário... eu se de manha fizer cinco julgamentos vou lidar com cinco pessoas criminosas... claro que há criminosos piores que outros é certo mas são pessoas cujo os valores tendem a não corresponder aos parâmetros da nossa sociedade... e eu não sei se isso inevitavelmente não acaba por nos afetar em certa medida... e depois é a constante critica dos advogados e da comunicação social em cima de nós e eu acho que acaba por... as vezes até do próprio juiz... por todo o lado...

E: Acha que o trabalho que desenvolve prejudica a sua saúde?

P: Acho que não... prejudica em termos de cansaço mas isso acontece em todas as profissões...

E: Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?

P: Não me acontece muito... lá está se eu fizesse o horário normal acontecia todos os dias mas como eu não faço o horário normal não me acontece sempre... talvez dois dias por semana pode acontecer vir para casa com coisas por fazer... e há coisas que é uma questão de ser racional que eu tenho que fazer para hoje mas que como preciso de pensar melhor e eu ponho de parte mas acho que isso eu não considero um atraso mas sim uma opção de gestão porque opto por fazer algo que não demore tanto tempo ou que não precise de tanta maturação...

E: E o seu trabalho exige a sua atenção constante?

P: Sim, principalmente os julgamentos exigem...tenho que estar atentar a todos os pormenores... quer nos julgamentos quer nos inquéritos... exige muita atenção...

E: Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?

P: Sem dúvida e as pessoas esperam muito dos tribunais... as pessoas estão sempre ali sobretudo nos meios mais pequenos as pessoas aguardam com uma ansiedade a decisão do tribunal e têm um respeito ao tribunal... e nós temos este peso não é... vamos pacificar ou não aquela situação entre aquelas pessoas... sinto que sim...

E: Pode influenciar a quantidade que lhe compete a si?

P: Não não, está definido na lei e é definido por superiores hierárquicos nós não podemos fazer nada...

E: E depende da área de colocação?

P: Depende sim... há áreas que são mais trabalhosas que outras sem dúvida... por exemplo o ano passado não tinha a parte da investigação o que tudo junto dava menos trabalho...

E: Ou seja, dois profissionais podem estar na mesma fase de carreira e ter ritmos de trabalho completamente distintos devido ao local onde estão colocados?

P: Sim sem dúvida...

E: E em que momentos do seu trabalho se sente mais cansada ou nervosa?

P: Nos julgamentos eu fico muito cansada, fico mais cansada nos julgamentos do que em trabalho de escritório porque interrogar uma pessoa é uma coisa que cansa muito porque implica que esteja com um grão de atenção aos pormenores... nem toda a gente responde com facilidade ao que é perguntado... as vezes saio de lá com umas dores de cabeça...é muito desgastante.

E: Sente-se preocupada com a instabilidade dos postos de trabalho?

P: Não isso não... nós temos um lugar que é fixo... quer dizer só se tivermos um processo disciplinar em que nos expulsem da carreira mas à partida era preciso uma coisa grave... portanto nesse aspeto é uma vantagem na nossa profissão a estabilidade.

E: E acha que o seu trabalho lhe consome muita energia e tempo?

P: Consome um bocadinho sim...depende dos sítios onde eu estou... depende sitio onde eu estou já percebeu isso... quando se calha num sitio mau é muito mau...

E: Sente que esse cansaço afeta a sua vida privada?

P: Afeta claro porque fico sem tempo para estar com o meu companheiro com os amigos... já tive alturas em que em que trabalhava sábados e domingos... depende do sítios porque não da para trabalhar com ninguém... mas quando se calha assim num sítio mau...

E: E depende de cada um esta gestão que faz...

P: Exatamente por isso é que lá está há muita gente que acaba por culminar em baixas psiquiátricas porque não consegue ter este ritmo... o que é perfeitamente legítimo... eu acho que não é legítimo pedir a uma pessoa que trabalhe sábados e domingos mas também se não se trabalha aquilo chega uma altura em que acumula de tal forma que a pessoa não consegue lidar com a pressão...

E: Em que medida é que por exemplo... falou-me de que o seu companheiro também é magistrado, ou seja trabalha na sua área... acha que isto é uma vantagem?

P: Para nós acho que sim porque nos ajudamos mutuamente, porque uma pessoa que esteja fora desta área tem um bocadinho de dificuldade em perceber estas rotinas e estes horário...

E: No sitio onde está colocada existem outros procuradores?

P: Por acaso no sítio onde estou colocada não existem, mas já tive em tribunais e que existiam e eu ia ao gabinete do lado e tirava dúvidas se fosse preciso...

E: E sente este apoio pelos seus colegas a nível profissional?

P: Sim sim... e tenho sempre o telefone dos meus colegas... e nós ajudamo-nos muito uns aos outros como se calhar...

E: Sim mas como existem algumas profissões que acabam por ser mais solitárias era isso que queria perceber...

P: Não não, até nos ajudamos muito uns aos outros todos... até porque há pessoas mais capazes numas áreas e outras noutras...e às vezes por exemplo já tiveram aquele tipo de caso em mãos e a mim é a primeira vez que me acontece aquela situação e saber uma opinião...

E: Exato, recorre também à experiência dos seus colegas para o seu trabalho...

P: Exatamente...

E: Sente que o seu trabalho é reconhecido? Pelos seus superiores por exemplo...

P: Eu sinto que sim, não é a opinião de todos mas eu sinto que sim que reconhecem...

E: Identifica-se com o seu local de trabalho? Onde está atualmente colocada...

P: Não, não me identifico (risos)... é um meio rural e eu estou habituada a um meio urbano..., mas adapto-me...

E: Mas então é preciso ter aqui esta capacidade de adaptação...

P: De adaptação e de compreender o meio... e de passar a viver naquele meio... perceber o que é normal ali e o que é que não é.... Eu lembro-me que quando fui colocada na madeira eu ficava muito chocada quando alguém dizia que tinha sido ameaçado e que quem o ameaçou estava com uma catana... e depois eu comecei a observar as pessoas na rua e toda a gente andava com uma catana porque vinha de... portanto era uma coisa normal... e é preciso perceber também esses costumes para me tentar adaptar à realidade daquela região...

E: Confia nos seus colegas de trabalho?

P: Confio sim... nunca tive nenhum problema...

E: Com que frequência comunica com o seu superior imediato?

P: Com a frequência que for necessária... os nossos superiores não nos controlam diretamente... nós não os vemos... mas estão à distancia de um telefonema e da experiência que eu tenho tido são tudo pessoas muito acessíveis...

E: Sente que as suas ideias são reconhecidas?

P: Sim... nós temos reuniões de trabalho... nós estamos divididos em distritos... mais corretamente em comarcas... neste momento estou na comarca de Aveiro... que abrange uma grande área territorial e nós temos reuniões de trabalho com uma periodicidade de mais o menos dois em dois meses ou três em três meses... depende... onde nós debatemos ideias e vemos diferentes formas de interpretar as coisas e tentamos chegar a uma conclusão... e eu noto que as hierarquias ouvem as nossas opiniões... dos adjuntos que são os mais abaixo e que são no fundo quem está a lidar diretamente... e ouvem as nossas opiniões e tentam integra-las nas uniformizações que fazem...

E: No seu local de trabalho sente que é respeitada?

P: Sinto sim... aliás nestes meios mais pequenos há quase um temor reverencial dos magistrados, quer do MP quer dos Juízes e às vezes até é incomodativo dos próprios funcionários que trabalham connosco.... Por regra são pessoas muito mais velhas que nós e às vezes quase que têm medo de falar connosco...

E: O distanciamento é maior...

P: É é... sim e pronto nós tentamos criar uma relação de maior proximidade, sobretudo com funcionários... mas nunca senti nenhum desrespeito...

E: Sente que tem toda a informação que necessita para realizar o seu trabalho? Ou depende dos casos?

P: Depende dos casos...às vezes até sinto que o que me falta são conhecimentos meus a nível técnico e que são coisas que tenho que me ir inteirar porque até li não sabia porque não tinha tido contacto... às vezes também é as bases de dados como já disse... uma boa base de dados...

E: Então é um trabalho que necessita de constante atualização e desenvolvimento...

P: Sim sim... e devia estar tudo informatizado e acessível no minuto (risos)

E: O seu trabalho exige muito de si a nível emocional? Embora já tenha referido que não a afeta ao nível da tomada de decisão...

P: Claro que sim, há situações que mexem mais comigo que outras... nós somos humanos e claro que há vezes que sentimos mais empatia que outras ou até com uma vítima que criamos ali empatia... mas não... exige de mim mas honestamente não me afeta... não venho a pensar nisso para casa...

E: Mas é uma profissão exigente a nível emocional...

P: Sim e deve haver muitos colegas que sofrem com isso... mas eu nunca senti que um caso tinha sido que aquele caso era o caso da minha vida e fiquei muito mal por não ser... não não...

E: Esta questão já referimos várias vezes... no seu trabalho é preciso fazer horas extra? Já me falou que sim...

P: Sim é preciso sim... muitas horas extra mesmo... as vezes dou por mim depois de jantar com os processos no sofá a folhear... é muito mau...

E: É preciso criar método para se gerir...

P: Sim é preciso policiar porque é quase viciante...

E: As minhas questões eram estas... mas queria saber se existe mais algum aspeto da sua profissão que ache que não toquei?

P: Julgo que abordou todos os aspetos... em que é que pretende incidir mais o seu estudo?

E: Ao nível riscos psicossociais associados à profissão de procurador... há algum risco que ache que não estou a considerar?

P: Às vezes os medos... tenho colegas que são ameaçados... quando lida assim com determinado tipo de casos... a mim nunca me aconteceu mas tenho colegas... é um risco que existe... nós saímos dos tribunais de noite e estamos o dia inteiro a pedir penas para pessoas... quer dizer... e já houve colegas que já tiveram uma espera cá fora... e não existe na maior parte dos tribunais segurança... não existe nada... ou seja nós estamos muito expostos e muito vulneráveis... já tive colegas que foram abalroados para fora da estrada e isso deve mexer um bocadinho...a mim nunca me aconteceu por isso é um risco que ainda não existe na minha cabeça mas...

E: Então os riscos que sente mais presentes são ao nível dos casos...

P: Sim dos casos e mais ao nível da pressão nas pessoas... eu noto que... falou comigo mas se falar com outros colegas as respostas podem ser completamente diferentes... porque eu noto que há pessoas que vivem mesmo angustiadas com isto...

E: Sente que depende muito das características das pessoas e da forma como lidam?

P: Sim.. não há pessoas certas para esta profissão... mas depende de como lidam com a pressão no trabalho... sobretudo é isso... e com a mediatização das coisas... com a comunicação social... com a forma como a comunicação social mediatiza e pega em coisas que fazemos e distorce tudo e nós temos que nos manter impávidos e serenos porque existe um dever de reserva da nossa parte e não podemos explicar porque não podemos por a justiça em praça pública e temos que engolir e distanciar... mas sim acho que é uma profissão como outra qualquer... mas acho piada ter escolhido este tema porque a justiça mexe com o que é mais primário das pessoas no fundo e faz-nos ver determinadas coisas que não são tão comuns... se calhar para mim coisas que você ia achar horríveis para mim já são relativamente normais porque se tende a relativizar... mas é curioso fazer este estudo porque existem muitos colegas de profissão que estão com baixas psiquiátricas que eu não sei bem quais são as causas... isso é um facto... colegas mais velhos até...mas eu acho que é mais por questões de ansiedade do que propriamente com questões emocionais ligadas com os casos...

E: De ansiedade associada ao trabalho...

P: Sim associada ao volume de trabalho... acho que é mais por aí... porque vamos lá ver... há casos maus mas nós também não lidamos com casos maus todos os dias... não há homicídios ou violações todos os dias...

E: É mais pelo volume de trabalho em si... e também por estas avaliações?

P: Sim pelas avaliações sim... acho que é mais pela pressão que existe do que propriamente pelos casos... nós vamos supor que recebemos 30 inquéritos num dia...e só resolvemos 10... no dia seguinte recebemos outros 30 e já tínhamos os 20 do dia anterior e mais esses 30 que chegam agora... aquilo vai acumulando e se a pessoa não resolve... eu tenho colegas em que o escritório deles está literalmente cheio de processos por todo lado... a uma dada altura deve ser horrível pensar que mesmo que se passe ali o dia todo a trabalhar mesmo assim o trabalho vai continuar atrasado e por fazer... aí a pessoa afunda não é... é complicado... acho que é mais essa pressão...

E: Muito obrigada.

Anexo B – Guião de Entrevista Exploratória

GUIÃO DE ENTREVISTA Compreensão da Profissão de Procurador do MP

I. Identificação Entrevistado

- Género
- Idade
- Estado Civil
- Habilitações Literárias
- Percurso Profissional
- Antiguidade na função
- História profissional

II. A análise da atividade

1. O que faz um procurador geral da república?
2. Em que consiste o seu trabalho?
3. O que o motivou a escolher esta profissão?
4. Qual é o objetivo?
5. Qual é o seu horário de trabalho?
6. O que distingue a atividade de Procurador adjunto do Ministério Público (PMP) da atividade de juiz? Quais os pontos em comum e as diferenças?
7. Quando é que a atividade de PMP e atividade de Juiz se cruzam? Como acontece essa interação?
8. Como é que se desenvolve a carreira de um PMP? (condicionantes e determinantes)
9. Quais as características e competências mais revelantes num PMP?
10. O curso que fez preparou-a para isso ou essa evolução depende mais da sua experiência profissional?
11. O que acha mais importante no seu trabalho?
12. Quais considera serem as suas principais dificuldades?
13. Quais os instrumentos que considera necessários para realizar o seu trabalho?
14. Interage com profissionais de outras áreas com regularidade? De que áreas?
15. Como é realizado o percurso da informação nesta área? Recebe a informação que necessita de que fontes? (“ciclo de informação”)

16. Quando tem dúvidas a quem recorre?
17. O que poderia ser melhorado no seu trabalho? (atividade, indivíduo, sistema de trabalho, regulamentação)

III. Tomada de decisão

1. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?
2. Considera que tem o tempo suficiente para analisar todos os dados antes de tomar decisões?
3. As decisões que toma afetam-no a nível emocional?
4. Alguma vez se arrependeu de alguma decisão profissional que tomou?
5. Sente-se pressionado para tomar decisões no seu local de trabalho?
6. Que aspetos acha que devem ser sempre considerados no momento de tomada de decisão? (questões éticas, valores, exigências da profissão)

IV. Riscos Psicossociais

1. Acha que a realização do seu trabalho o expõe a riscos?
2. Acha que o trabalho que desenvolve prejudica a sua saúde?
3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?
4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?
5. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?
6. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?
7. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?
8. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?
9. Em que momentos do seu trabalho se sente mais nervoso e cansado?
10. Sente-se preocupado com a atual instabilidade dos postos de trabalho?
11. Acha que o seu trabalho lhe consome muita energia? e tempo? Sente que isso afeta a sua vida privada?
12. Sente que o seu trabalho é reconhecido?
13. Identifica-se com o seu local de trabalho?
14. Confia nos seus colegas de trabalho?
15. Com que frequência comunica com o seu superior imediato? Sente que existe abertura para comunicar de forma regular com o mesmo?

16. Sente que as suas ideias são reconhecidas?
17. Sente-se respeitado no seu local de trabalho?
18. Sente que tem toda a informação que necessita para realizar o seu trabalho de forma adequada?
19. Sente que o seu trabalho exige muito de si a nível emocional?
20. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?
21. Precisa de fazer horas-extra?